

Miia Santamäki

Työn ja perheen yhteensovittaminen Työeläkevakuutusyhtiö Varman organisaatiossa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

7.5.2013

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Miia Santamäki Työn ja perheen yhteensovittaminen Työeläkevakuutusyhtiö Varman organisaatiossa 52 sivua + 2 liitettä 7.5.2013
Tutkinto	Sosionomi ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen
Ohjaaja(t)	Lehtori Ly Kalam-Salminen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Työeläkevakuutusyhtiö Varman HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella Varman lapsiperheellisille työntekijöille työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Vastauksia kyselyyn saatiin 116 kappaletta. Varmassa ei ole tarkkaa lukumäärää lapsiperheellisten osuudesta, joten kyselyn vastanneiden lukumäärä suhteutettuna Varman kokonaishenkilöstömäärään (567 henkilöä) vuonna 2012 antaa vastausprosentiksi 20,0 %.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa piti Varmaa perhemyönteisen työnantajan maineessa. Lähiesimiehen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen vastasi myös monen vastaajan odotuksia.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyn vastaajista suurin osa arvioi työtehtäviensä kehittyneen tavoitteiden mukaisesti viimeisen 5 vuoden aikana. Pienen osan vastaajista mielestä työtehtävien kehittämisessä tavoitteiden mukaisesti olisi kuitenkin parannettavaa.</p> <p>Kyselyyn vastanneista merkittävä osa oli tyytyväisiä uralla etenemisen tukemiseen Varmassa. Pienen osan vastaajien mielestä uralla etenemisen tukemiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota Varmassa ja parantaa sitä.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista suurin osa (yli 50%) vastasi, että Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista huomattava osa koki työtehtävien muokkaamisen tai sovittamisen osittaiseen hoitovapaaseen onnistuneen hyvin Varmassa, kun taas toiset vastaajat kokivat työtehtävien muokkaamisen tai sovittamisen osittaiseen hoitovapaaseen haasteellisemmaksi.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa (yli 70%) arvioi, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista.</p>	
Avainsanat	Työ, perhe, työn ja perheen yhteensovittaminen

Author(s) Title Number of Pages Date	Miia Santamäki Combining the work life and the family life at Mutual Pension Insurance Company Varma 52 pages + 2 appendices 5/7/2013
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Social Services and Health Care Development and Management
Specialisation option	Social Services and Health Care Development and Management
Instructor(s)	Ly Kalam-Salminen, Lecturer
<p>The mission of this thesis was to define what the employees with family (kids) think of combining the work life and the family life - and how that combination could be developed further.</p> <p>The HR Department of Mutual Pension Insurance Company Varma department was targeted to be the main user of the results of this thesis. HR was expected to not only to benefit from the survey information but also to use the initiatives collected during the thesis - to enhance the balance between work-life and family life. The thesis was executed as a quantative questionnaire using online templates.</p> <p>The panel consisted of Varma employees who were reported to have children. We received answers from 116 panelists. As there is no exact estimate what is the relative number of employees with kids in Varma, the response rate was estimated to be 20,0% from the total headcount being 567 people.</p> <p>Great majority of the people who responded to the questionnaire regarded Varma as family-friendly employer. The closest superiors of employees were scored to respect well the family values and to understand their needs to adjust work life and family life.</p> <p>The majority of responses showed that employee's job descriptions had developed well during the last five (5) years. A minor part of the responses, however, showed that there is still room for improvement. A significant amount of people who answered to the questionnaire said that they are quite or well satisfied with the support for their career development in Varma. However, a minority was identified who are expecting for improvements.</p> <p>The flexible working hours of Varma were generally considered to help considerably in balancing the work life and family life (>50%). Remarkable amount of people considered that adjusting one's job task to part-time parental leave was very well organised in Varma. A minor part of the responses, however, considered that this is challenging.</p> <p>The question of an option to work from home was surveyed as well. Clear majority considered remote working as significant improvement to match the work life and family life (>70%).</p>	
Keywords	Work, family, combining the work life and the family life

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Katsaus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen	2
2.1	Yleistä	2
2.2	Työn ja perheen yhteensovittaminen Varmassa	3
3	Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen	7
3.1	Perheystävällinen yhteiskunta	7
3.2	Työn ja perheen välinen suhde	9
3.3	Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri	12
3.3.1	Esimiestyö perhemyönteisessä organisaatiossa	16
3.3.2	Työajan joustot perhemyönteisessä organisaatiossa	17
4	Aikaisemmat tutkimukset	19
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset	22
6	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	23
6.1	Kyselylomake	23
6.2	Kohderyhmä	25
6.3	Kyselyn toteuttaminen	25
6.4	Aineiston analysointi	25
7	Tulokset	28
7.1	Vastanneiden taustatiedot	28
7.2	Vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa	30
7.3	Avoimien vastauksien tulokset	36
7.3.1	Haasteiden kokeminen uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa	36
7.3.2	Avoin vastauskohta vastaajien näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa	38
7.3.3	Avoin vastauskohta vastaajien palautteista kyselyyn työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa	40
8	Johtopäätökset	41
8.1	Vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa	41
8.2	Tutkimuksen eettiset ja luotettavuuteen vaikuttavat tekijät	44

9	Pohdinta	46
	Lähteet	49
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselyn saatekirje	
	Liite 2. Kysely työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa	
	Kuviot	
	Kuvio 1. Varman henkilöstötietoja vuonna 2012	
	Kuvio 3. Osa-aikaisuuden perusteet 31.12.2012	
	Kuvio 2. Evita-ympyrä	
	Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma	
	Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma	
	Kuvio 6. Vastaajien lasten lukumäärä	
	Kuvio 7. Vastaajien lapsen tai lasten ikäjakauma	
	Kuvio 8. Vastaajien työskentely esimiesasemassa	
	Kuvio 9. Vastaajien näkemyksiä Varmasta yhtiönä perhemyönteisen työnantajan ma- neessa	
	Kuvio 10. Vastaajien näkemyksiä Varman esimiesten toimimisesta hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta	
	Kuvio 11. Vastaajien näkemyksiä lähiesimiehen kanssa keskustelemisesta perheeseen liittyvistä asioista	
	Kuvio 12. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten lähiesimies suhtautuu työn ja perheen yhteensovittamiseen	
	Kuvio 13. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten lähiesimies tiedottaa riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista	
	Kuvio 14. Vastaajien näkemyksiä työyksikössä vallitsevan ilmapiirin perhemyönteisyy- destä	
	Kuvio 15. Vastaajien näkemyksiä, löytyykö Omenapuusta vastaajien tarvitsemaa tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta	
	Kuvio 16. Vastaajien näkemyksiä, ovatko vastaajien työtehtävät viimeisen 5 vuoden aikana kehittyneet tavoitteiden mukaisesti	
	Kuvio 17. Vastaajien näkemyksiä siitä, että vastaajien uralla etenemisestä on viime vuosina tuettu Varmassa	
	Kuvio 18. Vastaajien näkemyksiä siitä, että Varmassa käytettävät työajan joustot autta- vat työn ja perheen yhteensovittamisessa	

Kuvio 19. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten työtehtävien muokkaaminen tai sovittaminen osittaiseen hoitovapaaseen onnistui hyvin Varmassa

Kuvio 20. Vastaajien näkemyksiä siitä, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista

1 Johdanto

Perhe ja parisuhde ovat aina muodostaneet yhteiskunnan tärkeimmät tukipilarit. Perhesuhteiden moninaistuessa, niiden tärkeä merkitys on säilynyt, jopa kasvanut. Ihmiset etsivät itselleen kumppania ja suurin osa ihmisistä pariutuu elämänsä aikana kerran tai useammin. Monet toivovat myös jossakin elämänvaiheessaan saavansa lapsia. Perhe ja parisuhde merkitsevät suomalaisille yhdessä olemista, läheisyyttä, vastuuta muista ja henkistä tukea. (Paajanen 2007: 75-80.) Erilaisissa arvo- ja asennetutkimuksissa on todettu useamman kerran, että ihmiset pitävät terveyden lisäksi perhettään ja parisuhdettaan elämänsä tärkeimpiin kuuluvii asioihin. (Kontula 2004: 7). Toimiva ja ajankohdainen perhepolitiikka suo perheille ja lapsille paremmat mahdollisuudet hyvään ja ainitlaatuiiseen elämään. Tästä syystä perhepolitiikka onnistuessaan kohdistuukin suoraan suomalaisen väestön hyvinvoinnin ytimeen.

Keskinäisessä työeläkevakuutusyhtiö Varmassa (jäljempänä Varma) kartoitettiin vuonna 2009 eri-ikäisten Varman työntekijöiden näkemyksiä ja odotuksia työhyvinvoinnille ja sen kehittämiseksi työhyvinvoinnin-fokusryhmissä. Työhyvinvoinnin-fokusryhmien tavoitteena oli tuottaa taustatietoa Varman työhyvinvoinnin kehittämisen painopistealueiden valitsemiseksi, huomioon ottaen erityisesti eri-ikäisten varmalaisten työntekijöiden toiveet, käsitykset ja elämäntilanne. Oheisista fokusryhmistä nousi esiin lapsiperheellisten keskustelussa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen haaste Varmassa.

Työhyvinvoinnin fokusryhmistä noussut tarve selvittää tätä asiaa tarkemmin, mitä näkemyksiä Varman lapsiperheellisillä on työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa, on tämän opinnäytetyön tarkoituksena.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella Varman lapsiperheellisille työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

2 Katsaus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen

2.1 Yleistä

Lapsiperheellisillä vanhemmilla on oikeus Kelan myöntämiin ja maksamiin etuuksiin, jotka perustuvat ajankohtaiseen työsopimuslakiin. (Kela 2013).

Työntekijällä on mahdollisuus saada lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata koulun 2. lukuvuoden (heinäkuun) loppuun. Mikäli lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi saada 3. lukuvuoden loppuun. Pitkäaikaissairaana tai erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen lapsen vanhemman osalta oikeus jatkuu siihen asti, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013.)

Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on olemassa, mikäli työntekijä on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään puoli vuotta viimeisen 1 vuoden aikana. Työnantaja voi kieltäytyä työntekijän viikottaisen tai vuorokautisen työajan lyhentämisestä ainostaan, jos järjestelystä aiheutuu työnantajan toiminnalle suurta haittaa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013.)

Osittaiseen hoitorahaan on oikeus alle kolmivuotiaan lapsen vanhemmalla sekä ensi- ja toisluokkalaisen vanhemmalla. Saadakseen tukea isän tai äidin tulee lyhentää työaikaansa lapsen hoidon vuoksi niin, että vanhempi työskentelee keskimäärin enintään 30 tuntia viikossa. Käytännössä katsoen tämä tarkoittaa esimerkiksi 4-päiväistä työviikkoa tai 6-tuntista työpäivää. Osittaiselle hoitorahalle on mahdollisuus jäädä molemmilla vanhemmilla, kunhan he jakavat hoitovastuun eivätkä ole vapaalla samaan aikaan. Mahdollisuudet tällöin ovat ne, että toinen vanhempi hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai niin, että molemmat vanhemmat tekevät 4-päiväistä työviikkoa ja toinen hoitaa lasta esimerkiksi perjantaina ja toinen maanantaina. (Kela 2013.)

Työntekijällä on oikeus hoitaa kerrallaan enintään 4 työpäivää alle 10-vuotiasta lasta, joka on sairastunut äkillisesti ja joka asuu vanhemman kanssa samassa taloudessa (tilapäinen hoitovapaa). Lapsen ns. etävanhemmalla on tällöin vastaava oikeus hoitaa lasta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013.)

Työntekijällä on oikeus olla lyhytaikaisesti pois työstä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan pakottavan ja ennalta arvaamattoman syyn vuoksi, jos hänen läsnäolonsa on välttämätöntä oheisten syiden vuoksi (poissaolo pakottavasta perhesyystä). (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013.)

2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen Varmassa

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Varma on Suomen suurin yksityisten alojen työeläkevakuuttaja. Varma vastaa yli 870 000 henkilön työeläketurvasta ja on 31,9 miljardin euron sijoitusomaisuudellaan Suomen suurin yksityinen sijoittaja. Varman toimialaa on lakisääteinen TyEL- ja YEL-vakuuttaminen. Varma tarjoaa asiakkaille työeläkekuntoutus- ja työhyvinvointipalveluita, jotka tukevat työkykyä ja auttavat jaksamaan pidempään työelämässä. (Varman vuosikertomus 2011.)

	2012
Henkilöstömäärä (hlöä länä)	567
Henkilötyövuosia	542
Henkilöstön keski-ikä	48 v 1 kk
Keskimääräinen palvelusaika	15 v 5 kk
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä	62 v 9 kk
Sairauspoissaolot yhteensä ja (lyhyet) pv	11,1 (4,4,)
Ylityöt (t/hlö)	14,8
Koulutuspäivät/hlö	4,0

Kuvio 1. Varman henkilöstötietoja vuonna 2012

Varman strategian päätavoitteena on tuottaa asiakkaille paras taloudellinen hyöty. Varman tavoitteena on, että alan parhaan kustannustehokkuuden ja erinomaisen vaka-
varaisuuden ansiosta Varma voi maksaa parhaat asiakashyvitykset ja sitä kautta alen-
taa asiakasyritysten lopullisia vakuutusmaksuja. (Varma 2013.)

Varman strategiassa työhyvinvoinnin ja kuntoutuksen palvelut tähtäävät siihen, että asiakkailta on alhaisimmat työkyvyttömyysmaksut: vähemmän työkyvyttömyyseläkkei-
tä, parempi tuottavuus ja pienemmät sairauspoissaolokustannukset. Asiakkaan tarpeet
ymmärretään ja ennakoidaan ja tarjotaan työkyvyn johtamiseen innovatiivisia työkaluja
sekä ennakoivaa tietoa. (Varma 2013.)

Varman strategiassa eläkeasioiden hoito Varmassa on vaivatonta. Varmassa halutaan, että asiakkaat pitävät palvelua toimivana, ihmisläheisenä ja vakuuttavana. (Varma 2013.)

Varman toimintaa ohjaavat strategian ohella arvot. Varman arvot on kiteytetty lauseeseen: tuloksia asiakaskeskeisellä yhteistyöllä. Tuloksellisuus arvona tarkoittaa, että jokainen Varman työntekijä vastaa oman työnsä tuloksista ja Varman menestyksestä. Tuloksellinen toiminta edistää työeläkejärjestelmän tehokkuutta ja toimivuutta. (Varma 2013.)

Asiakaskeskeisyys Varmassa on asiakkaiden tarpeiden tunnistamista, niiden pohjalta toimimista sekä ystävällistä palvelua. Asiointi Varmassa on helppoa. Yhteistyö perustuu avoimuuteen ja joustavuuteen. Varmassa kunnioitetaan ja arvostetaan toisten työtä. (Varma 2013.)

Työeläkevakuutusyhtiö Varmassa johtaminen on yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin kenttään kuuluvia asioita. Varmassa työhyvinvointi nähdään laaja-alaisesti ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät samanaikaisesti. Olennaisia työhyvinvoinnin osa-alueita ovat johtaminen, osaaminen, työyhteisö, motivaatio, terveys ja elämäntilanne, jotka tulevat ilmi Varman julkaisemasta Evita-ympyrästä, jossa on kuvattu kuusi keskeisintä työhyvinvointiin vaikuttavaa osa-aluetta. (Evita-mentorointi.)



Kuvio 2. Evita-ympyrä

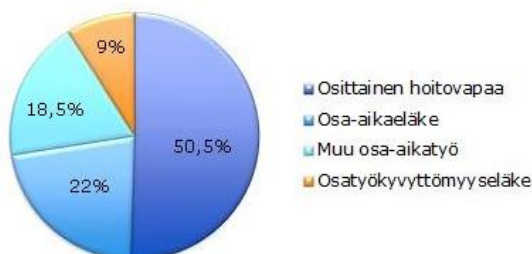
Työntekijän elämäntilanteet muuttuvat iän ja yksilöllisen kehityksen myötä. Työelämän ja yksityiselämän tarpeiden yhteensovittaminen edistää työhyvinvointia ja jaksamista. Elämäntilanteessa, jossa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ajankoh-

taista, joustot työelämässä tukevat työssä jaksamista, parantavat työpaikan ilmapiiriä ja rakentavat myönteistä työnantajakuva. (Evita-mentorointi.)

Varmassa käytettävät perhevapaat lapsiperheellisten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi sekä tilapäinen palkallinen vapaa. Edellä mainitut perhevapaat hoitovapaata lukuun ottamatta on kuvattu edellä kohdassa 2.1 Yleistä. Tähän opinnäytetyöhön on otettu mukaan kaikki muut edellä mainitut yhteensovittamisen muodot, paitsi hoitovapaa.

Osa-aikatyötä tekevistä työntekijöistä selvästi suurimman ryhmän muodostavat osittaisista hoitovapaata hyödyntävät, joita on noin puolet osa-aikaisista työntekijöistä. Seuraavaksi eniten on muuta osa-aikatyötä tekeviä sekä osa-aikaeläkeläisiä. Yli puolet muuta osa-aikatyötä tekeviä on osa-aikaisia asiantuntijalääkäreitä. Pienimpänä ryhmänä ovat terveydellisistä syistä osa-aikatyötä tekevät.

Osa-aikaisuuden perusteet 31.12.2012:



Kuvio 3. Osa-aikaisuuden perusteet 31.12.2012

Varmassa käytössä oleva liukuva työaika laajoine liukumarajoineen tekee työntekijöiden työpäivän aikataulutuksesta joustavan. Karttunutta työaikasaldoa voi puolestaan hyödyntää kokonaisina vapaapäivinä. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Tasapaino työ- ja vapaa-ajan välillä on tärkeää, jotta Varman työntekijät voivat hyvin ja jaksavat tehdä hyvää työtä. Tästä syystä Varma tarjoaa mahdollisuuksia erilaisiin työn teon joustoihin. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Eräs työmuotojoustoista on mahdollisuus etätööhön. Säännöllisesti etätöitä tekee noin 45 varmalaisista – he työskentelevät 3-4 päivää viikossa etätöissä ja vähintään yhden

päivän työpaikallaan. Lisäksi yli 300:lla Varman työntekijällä on mahdollisuus satunnaiseen etätyöhön. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Säännöllinen etätyö on mahdollista Varmassa tietyin edellytyksin. Kaikki työt eivät sovellu etätyönä tehtäviksi ja esim. osittaisella hoitovapaalla oleva ei voi tehdä säännöllistä etätyötä. Ennen etätyösopimuksen solmimista on osastopäällikön arvioitava, soveltuvatko etätyöhön haluavan työntekijän työtehtävät etätyönä hoidettaviksi. Osastopäällikkö arvioi myös etätyöhön siirtymisen vaikutuksen työyhteisöön. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Etätyönä voi tehdä vain sellaista työtä, joka on yksiselitteisesti mitattavissa. Säännöllistä etätyötä voi tehdä 3-4 päivää viikossa, loput ovat toimistopäiviä. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Etätyöhön siirtymisen perusteena on usein pitkä työmatka. Toisaalta etätyöpaikka ei voi olla liian kaukana, sillä fyysisen yhteyden työpaikkaan on säilyttävä. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

Etätyölle tulee asettaa selkeät mitattavat tavoitteet. Työmäärän tulee olla etätyössä keskimäärin saman kuin normaalilla työpaikalla. (Varman työaika ja vapaat 2013.)

3 Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Perhe ja työ – tässä nimenomaisessa järjestyksessä – ovat monille aikuisille keskeisimmät elämänalueet. Ihanteellisessa tilanteessa nämä kaksi elämänaluetta tukevat ja täydentävät toinen toistaan. Koti tarjoaa paikan, jossa nauttia perheenjäsenten läheisyydestä, hyväksynnästä ja rakkaudesta sekä levätä ja palautua työn rasituksista. Työ puolestaan tarjoaa ihmiselle ja hänen perheelleen taloudellisen tuen ja tuo mukanaan elämään itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia, mielekkyyttä sekä ammattitilpeyttä työtään kohtaan. (Rantanen 2009: 290-295.)

Nykypäivänä näin ei useinkaan kuitenkaan aina ole, koska organisaatioiden maailmanlaajuinen kilpailu ja työyhteisöissä tapahtuvat jatkuvat muutokset vaativat työssäkäviltä ihmisiltä aktiivista panostusta sekä kykyä sietää epävarmuutta omasta työstään (Huuhtanen – Moisio 2007: 11-15). Suomalaisista työssäkävivistä aikuisista 40 % pitääkin työn ja perheen yhteensovittamista ongelmallisena ainakin silloin tällöin (Kauppinen – Toivanen 2007: 139-151). Erioten työn katsotaan hankaloittavan perhe-elämää (Kinnunen – Mauno 2008: 126-146).

Työ on muuttanut perheiden arkea merkittävästi usean viime vuosikymmenen aikana. Merkittävin muutos koskee varmasti työelämän ja perhe-elämän välistä rajaa, joka on muuttunut häilyvämmäksi. Työ on muuttunut yhä enemmän tietotyöksi, jonka tekemisen nykYTEknologia on mahdollistanut paikasta ja ajasta riippumattomasti. Myös globalisaatio tarkoittaa sitä, että yhteiskunnan on oltava valmiina reagoimaan jatkuvasti, sillä elämme 24 tuntia vuorokaudessa auki olevassa maailmassa. Tämä on johtanut epä säännöllisten työaikojen lisääntymiseen kuin myös yö- ja vuorotyön lisääntymiseen. Nämä muutokset ovat lisänneet työn ja perheen yhteensovittamisen haasteellisuutta. (Lämsä – Malinen – Rönkä 2009: 126-127.)

3.1 Perheystävällinen yhteiskunta

Kun elettiin 1980- ja 1990-lukua, perhepolitiikan perustavoitteita olivat tasaisen väestönkehityksen turvaaminen, turvallisten ja positiivisten kasvuedellytysten luominen lap-

sille sekä lapsista aiheutuvien kustannusten tasaaminen. 2000-luvun alussa väestökehitys on edelleenkin ajankohtainen haaste, kun syntyvyys laskee ja väestö ikääntyy. Perheen perustaminen siirtyy myöhempään elämänvaiheeseen ja yhä harvempi aikuinen perustaa perheen. Vallitseva elämäntyyli ja sitä ohjaavat erilaiset arvostukset johtavat siihen, että lasten hankintaa lykätään myöhempään ajankohtaan. Kun lasten hankintaa lykätään pitkälle, lasten hankkiminen vaikeutuu ja myös vastentahtoinen lapsettomuus lisääntyy. Työelämän jatkuva muuttuminen on tehnyt entistäkin tärkeämmäksi tutkia työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi muodostettujen perhepoliittisten keinojen merkitystä työmarkkinoilla osallistumiseen. (Piensoho 2006: 17.)

Keskeiseksi teemaksi on 1990- ja 2000-luvun kuluessa noussut vanhemmuuden tukeminen lasten kasvuedellytysten turvaamiseksi. Liikunnallisuutta, nautiskelua ja työuraa korostava arvomaailma vaatii vastapainokseen keskustelua perheestä kasvattajana ja ihmissuhteiden vaalijana. Lapset tarvitsevat vanhempiensa aikaa ja huomiota. Työelämän epävarmuus ja kasvavat tehokkuusvaatimukset kuormittavat vanhempia. Kiire ja työpaineet ovat läsnä yhä useamman lapsiperheen elämässä. Ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen on yksi perhepolitiikan ajankohtaisimpia ja keskeisimpiä haasteita. (Piensoho 2006: 17.)

Tasapainoinen elämä kokonaisuudessaan työn ja perheen sekä muun oman ajan välillä on yksi ihmisen henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin perustekijöistä. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ei ole kysymys ainoastaan perheen hyvinvoinnin parantamisesta. Tyytyväinen työntekijä, jolla perhe-elämän asiat ovat tasapainossa, jakaa paremmin myös organisaatiossaan ja työssään. (Piensoho 2006: 17.)

Perheille tarjotaan suomalaisessa yhteiskunnassa monenlaisia keinoja eri elämänalueiden yhteensovittamisen helpottamiseksi. Pikkulapsiperheille tarjotaan muun muassa vanhempainvapaat, erilaiset työajan jouston mahdollisuudet sekä toimiva päivähoitojärjestelmä. Myös yhteiskunnan ja työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa siihen, missä määrin perheet tarttuvat heille tarjottuihin mahdollisuuksiin, vaikka laki takaakin oikeuden näihin etuihin. Monenlaisten olemassa olevien työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien keinojen lisäksi myös työpaikan asenteilla ja ilmapiirillä on suuri merkitys. (Lämsä – Malinen – Rönkä 2009: 142.)

Myös perheen sisäiset järjestelyt ja toimintatavat helpottavat tai vaikeuttavat useassa roolissa toimimista. Olennaista on esimerkiksi se, kuinka puoliset jakavat keskenään arjen vastuita. Puolisoiden välinen työnjako määritetään perheiden sisällä, ei yhteiskunnan tasolla, joskin esimerkiksi ajankohtaiset sukupuoliroolit heijastuvat tällaisiin puolisojen välisiin ratkaisuihin. Perheet myös voivat itse valita, mitkä yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista soveltuvat parhaiten heidän elämäntilanteeseensa. (Lämsä – Malinen – Rönkä 2009: 142-143.)

3.2 Työn ja perheen välinen suhde

Perhe-elämä ovat monille ihmisille tärkeä voiman lähde. Organisaation asenteilla ja työelämän käytännöillä on iso merkitys siinä, miten tasapainoiseksi työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan. Varsinkin pienten lasten vanhemmilla arki sisältää arkisia rutiineja, paljon vastuuta ja ristiriitaisia tunteita työn ja perheen yhteensovittamisen tiimoilta. Työn ja perheen yhdistäminen on monesti haasteellista.

Perheen ja työn yhdistämistä voidaan työntekijän näkökulmasta kuvailla seuraavilla neljällä tavalla:

1. Kahden työpäivän taakka:

- Rasitusta syntyy sekä työssä että kotona
- Ihminen ei pysty palautumaan työpäivästä, koska perhe-elämä / arki on myös kuormittavaa.

2. Työpäivästä palautuminen:

- Työpäivä on rasittava, mutta ihminen pystyy irrottautumaan siitä vapaa-ajallaan.

3. "Töissä lepäämässä":

- Työpäivä on rento, mutta vapaa-aika tai perhe-elämä on kuormittavaa ja kiireistä.

4. Työ ja perhe tasapainossa:

- Sekä työpäivä että vapaa-aika tarjoavat sopivasti haasteita ja virkistymistä.

(Väestöliitto 2013a.)

Kuvan saaminen työn ja perheen yhteensovittamisen monista yhteyksistä vaatii useita näkökulmia. Työpaikkatasolta tarkastellen tärkeitä tekijöitä työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat muun muassa työpaikkojen henkilöstöpolitiikka, työpaikalla vallitseva kulttuuri, työajat, työn luonne sekä työntekijän asema ja sukupuoli. Toinen tarkastelu paikka ovat perheet, joissa puolison työmarkkina-asema vaikuttaa perheissä tehtävien ratkaisujen mahdollisuuksiin ja vaihtoehtoihin (onko puoliso työtön, työssä vai perhepoliittisella tai muulla vapaalla), puolison työajat ja työn luonne, mutta myös lasten erilaiset aikataulut, kuten päiväkotien ja koulujen aukiolo- tai toiminta-ajat. Kolmanneksi työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuihin vaikuttavat yhteiskunnan tasolta tulevat mahdollisuudet ja rajat, kuten perhepoliittiset tuet tai julkisesti järjestetty lasten päivähoito. (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 16.)

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen keskeinen piirre on se, että perheen molemmat vanhemmat käyvät töissä ja tekevät pääsääntöisesti kokopäivätyötä. Tosin naisten työsuhteen luonne on useammin osa-aikatyö tai ns. pätkätyö. (Piensoho 2006: 42.) Työn ja perheen välinen suhde nähdään usein kaksisuuntaisena ja kaksitasoisena siten, että työstä saatavat kokemukset heijastuvat kotiin ja kotoa työhön, ja ne voivat olla sävyiltään myönteisiä tai kielteisiä. Myönteisenä kokemuksena työ tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen sekä myönteisiä onnistumisen kokemuksia, kun taas puolestaan perhe antaa rakkautta, kumppanuutta ja turvallisuutta. Perhe ja lapset tuovat iloa elämään, mikä puolestaan heijastuu työhön, toisaalta onnistuminen työssä heijastuu hyväntuulisuutena kotona. Hyvinvoinnin yhtenä tekijänä on työn ja muun elämän toisiaan tukeva vuorovaikutus. Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa suuresti se, mikä on tehtävän työn luonne, vaativuus ja sen tuoma kuormitus. (Kauppinen – Moisio – Toivanen 2012: 1-2.)

Työ ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta avo- tai aviopuoliso on merkittävä henkilö. Perheystävällisessä perheessä molemmat vanhemmat ottavat vastuuta lapsista, lasten hoidosta sekä kotitöistä. Naiset ovat perinteisesti käyttäneet perhevapaiden

suomaa mahdollisuutta jäädä kotiin. Nykyään kannustetaan myös miehiä jäämään isyys- ja vanhempainlomalle sekä hoitovapaalle (Piensoho 2006: 23.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisuus on laaja alue, jota yhdistää työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on kyse työelämän organisoimisesta, sukupuolten välisen työnjaon tasa-arvoisesta kehittämisestä, naisten oikeudesta ansiotyöhön ja miesten oikeudesta vanhemmuuteen. Kyse on myös lasten oikeudesta molempiin vanhempiin ja korkeatasoiseen, jatkuvuudeltaan turvattuun päivähoitoon. Työn ja perheen yhdistämisen vaikeus on nähty alun perin vain naisten ongelmaksi. Tällainen ajatusmaailma sai syntynsä, kun naiset siirtyivät töihin kodin ulkopuolelle. Vaikka nykyään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset koskevat molempia sukupuolia, naisten elämässä rajat kodin ja työn välillä oletetaan olevan edelleen läpäisevämpi kuin miesten elämässä. Perheen ja kodin hoitaminen oletetaan olevan ensisijaisesti naisten tehtävä, jota selittävät myös osaltaan epätasa-arvo palkkauksessa, sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat ja naisten oletettua tai todellista luontaista hoivaviettiä. (Kinnunen – Rönkä 2002: 103, 110, 113.)

Naiselle perheen ja uran yhteensovittaminen on hankalampaa kuin miehelle. Tämä johtuu osin varsin luonnollisista biologisista syistä, osin asenteista, osin siitä, ettei äiti voi isän tavoin valita osallistumisensa astetta kotitöihin tai vanhemmuuteen. Hyvin pienellä osallistumisella isät voivat helposti murtaa ennakkoluuloja sellaisesta työorientoituneesta uraisästä, joka ei osallistu kotitöihin tai perheensä elämään. (Piha 2006: 26.)

Erilaisissa kansainvälisissä tutkimuksissa on noussut esiin työaikojen ja erityisesti pitkien työpäivien merkitys työn ja perheen suhdetta rasittavana tekijänä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, ei pelkästään työaikoihin, on tärkeä tekijä työn ja muun elämän vuorovaikutuksessa. Työaikapankin tapainen työajan tasausjärjestelmä, liukumat ja lomien sijoittelu itsenäisesti mahdollistavat henkilökohtaisen työajan suunnittelun. Varsinkin mahdollisuus lomien ajankohdan valintaan on tärkeää päiväkotikäisten lasten ja pienten koululaisten vanhemmille. (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 53-55.)

3.3 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri

Varhaisissa perhemyönteisen organisaatiokulttuurin määrittelyissä korostettiin organisaatiokulttuurin ajallista (mm. joustavat työajat) ja toiminnallista (mm. joustavat prosessit) joustavuutta. Tärkeää näissä määrittelyissä oli myös organisaation esimiesten ja johdon ymmärrys siitä, että perhe- ja yksityiselämään liittyvät tarpeet ovat työntekijälle tärkeitä. Perheystävälliseksi organisaatioksi määrittäminen muodostuu myös perheystävällisistä toimintaperiaatteista (esim. lastenhoitoapu ja joustavat työajat) ja perheystävällisistä esimiehistä (esimiesten halu tukea henkilöstöä työn ja perheen yhdistämisessä). Määritelmä perheystävällisestä organisaatiokulttuurista (work-family culture) on perusteellisempi. Määritelmän mukaan perheystävällisellä organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan organisaatiossa yhteisesti jaettuja arvoja, asenteita, normeja ja uskomuksia, jotka liittyvät työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä yleisesti perhe-elämään. (Mauho – Ruokolainen 2006: 269-285.)

Organisaatiokulttuurin perhemyönteisyyttä voidaan ensinnäkin tarkastella kolmesta näkökulmasta. Ensimmäinen näistä on johtamiskulttuurin näkökulma, jossa johtajat ja esimiehet asennoituvat myönteisesti henkilöstön perhe-elämään sekä työn ja perheen yhdistämisen vaatimuksiin. Johtaminen tukee henkilöstöpolitiikkaa, joka noudattaa joustavia työkäytäntöjä ja työt mitoitetaan henkilöstön tarpeiden mukaan. Hyviä käytäntöjä ovat esimerkiksi osittainen hoitovapaa, osa-aikatyö, etätyö sekä sairastuneen lapsen hoitojärjestelyt. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka tukee henkilöstön jaksamista sekä organisaation tasa-arvosuunnittelua, joka kannustaa tasa-arvoisen ilmapiirin edistämiseen työyhteisössä. (Kauppinen – Moisio – Toivanen 2012: 1-2.)

Toinen perhemyönteisen organisaatiokulttuurin näkökulma on urakehityskulttuurin perhemyönteisyys. Perheen ja yksityiselämän huomioimisesta työssä ei pitäisi aiheutua työntekijälle kielteisiä uraseurauksia. Perheystävällisessä urakehityskulttuurissa työntekijää ei rangaista siitä, että hän tietyssä työuran vaiheessa (esim. jäädessään perhevapaalle) pyrkii joustamaan työstä perheen ehdoilla. Tällöin esimerkiksi työajan lyhentäminen perhesyistä tai perhevapaa ei automaattisesti merkitse urakehityksen tai ammatillisen kehittymisen hidastumista. (Kauppinen – Moisio – Toivanen 2012: 1-2.)

Kolmas tärkeä perhemyönteisen organisaatiokulttuurin näkökulma liittyy työaikakulttuurin perhemyönteisyyteen. Tähän liittyvät odotukset ja normit ”sopivasta” työajan pituudesta. Perhemyönteisessä työaikakulttuurissa työntekijään ei kohdistu sellaisia aikapaineita ja työaikaodotuksia, jotka kohtuuttomasti häiritsisivät hänen perhe- tai yksityiselämäänsä. Perhemyönteisessä työaikakulttuurissa johdon eikä henkilöstön normina ole pitkän työpäivän tekeminen ja työpäivän jatkaminen kotona. Pikemminkin työ ja vapaa-aika erotetaan siten, että työntekijöille jää aikaa sekä voimavaroja työn ulkopuoliseenkin elämään. Hyviä malleja perhemyönteisestä työaikakulttuurista ovat esimerkiksi työaikapankki ja liukuva tai vaihteleva työaika, jolloin työntekijä voi vaihtaa työaikaa halutessaan, jopa useampia kertoja vuodessa. (Kauppinen – Moisio - Toivanen 2012: 1-2.) Organisaation perheystävällisyyden nykytilaa voidaan kartoittaa muun muassa erilaisilla kyselyillä ja haastatteluilla. (Mauno – Ruokolainen 2006: 271).

Organisaatioissa seurataan toimintojen kannattavuutta, tuottavuutta ja alan kehitystä. Yrityksissä myös suunnitellaan ja toteutetaan henkilöstöpolitiikkaa. Työntekijät, joiden työelämä ja yksityiselämä ovat tasapainossa, ovat yrityksen tärkeä voimavara ja kilpailuvaltti. (Väestöliitto 2013b.)

Työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin panostaminen on entistäkin tärkeämpää. Tästä hyötyvät paitsi yritykset ja työntekijät, myös koko yhteiskunta. Organisaatioiden yhteiskuntavastuu ja niin kutsuttu sosiaalinen vastuu ovat yhä keskeisempiä tekijöitä yrityskulttuurissa. (Väestöliitto 2013b.)

Perheystävällisyyden hyödyt:

Hyödyn saajat:

- organisaatio ja työyhteisö
- työntekijä ja tiimi
- perhe, lapset ja parisuhde
- yhteiskunta

Hyödyt:

- hyvinvointi organisaatioissa ja työyhteisöissä
- yrityksen tuottavuus
- arjen toimivuus (ajankäyttö, perhe, lapset ja parisuhde).

(Väestöliitto 2013b.)

Suomessa väestön ikääntyminen pienentää työikäisen väestön määrää, jolloin mahdollisimman monen eri ikäisen ja eri elämäntilanteessa olevan kansalaisten työpanos on tärkeä. Työmarkkinoilla tarvitaan erilaisia työaikatarkoituksia. (Väestöliitto 2013b.)

Nyky-yhteiskunnassa työn ja perheen välinen raja on hämärtynyt ja väljentyt. Työ-elämä näkyy perheen elämässä monin tavoin: työpäivää jatketaan usein kotona lasten mentyä illalla nukkumaan, ja lapset soittelevat vanhemmilleen työpaikalle. Tällaista väljää rajaa pidetään nykyään tasapainoisempana työn ja perheen yhteensovittamisessa kuin lujaa rajaa eli sitä, että työntekijä suhtautuu vastahakoisesti ylitöihin ja töiden tuomiseen kotiin ja samalla myös perheenjäsenten tarpeisiin työpäivän aikana. Työntekijän tulee itse määritellä raja, sillä työn ja perheen välillä voi ylläpitää joko lujaa tai väljää rajaa. Kuitenkin olennaista on se, kuinka hyvin yksilön tekemä raja sopii yhteen hänen työelämänsä ja elämäntilanteensa kanssa. Useimmiten työntekijän valinnassa onkin kyse työntekijän itsensä, esimiehen ja perheen välisten neuvotteluiden tuloksena syntyvästä kompromissista ja kokonaisuudesta. (Lämsä – Malinen – Rönkä 2009: 287-288.)

Yksinkertaisesti voidaan ilmaista, että yrityskulttuurissa perhe-elämää ja vapaa-aikaa voidaan joko pitää resurssina tai rasitteena yritykselle. Kun organisaatiossa on perhe-myönteinen työkuulttuuri, siellä voidaan tasapainottaa työntekijöiden henkilökohtainen elämä unohtamatta kuitenkaan yrityksen perustehtävää eli tehokasta tuottamista ja erilaisia tärkeysjärjestyksiä. Näin organisaatiokulttuuri mahdollistaa erilaisten ristiriitojen käsittelyn avoimella ja järkevällä tavalla. (Kinnunen – Rönkä 2002: 113-115.) Organisaatioita tulisi kannustaa tunnistamaan työntekijät kokonaisina ihmisinä, ei vain työntekijöinä. Tietämys siitä, minkälaisia persoonia työntekijät ovat ja mitä he esimerkiksi harrastavat, auttavat työyhteisöjä tunnistamaan työntekijöidensä vahvuudet työssä. (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 119.)

Työpaikan perheystävällisyyden arvioinnissa keskeiseksi nousevat seuraavat kolme asiaa: työpaikkakulttuurin arvot, yrityksen ja työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen, miesten ja naisten välinen ero työn ja perheen yhteensovittamisessa (tasa-arvo) sekä se, kuinka avoin työyhteisö on uusille kokeiluille ja minkälaista tukea esimiehet ja johto antavat perheelle ja vanhemmuudelle. Keskustelussa työ- ja perhe-elämän yhteenso-

vittamiseen liittyen on siirrytty työ- ja perhe-elämän (work-family) yhteensovittamisen ja perheystävällisten käytäntöjen sijasta puhumaan työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta (work-life). (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 31-32.)

Perheystävällisyys on laaja kirjo käytäntöjä, joilla tuetaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa ja perhetilanteissa. Perheystävällisestä työpai- kasta voidaan puhua aidosti, kun perheystävälliset asenteet ja käytännöt ovat arkitodel- lisuutta ja kiinteä osa organisaation toimintakulttuuria. Työpaikan perheystävällisyys tarkoittaa sitä, että noudatetaan reiluja pelisääntöjä, joiden mukaan edetään esimerkik- si työntekijöiden lasten sairastellessa tai perhevapaiden yhteydessä. Työpaikan per- heystävällisyys ei tarkoita siis sitä, että työnantaja joustaisi loputtomasti kaikissa per- heisiin liittyvissä asioissa. Organisaation reiluilla pelisäännöillä turvataan sekä asiak- kaiden tyytyväisyys että työyhteisön toiminta. (Kokko 2010: 10-11.)

Perheystävällisyyden hyötyjen saajana on työyhteisön, työntekijöiden ja heidän per- heenjäsentensä lisäksi koko yhteiskunta. Työntekijöiden stressin tai uupumuksen aihe- uttamat sairauspoissaolot, huono työn laatu, pienten lasten yksinäisyys tai nuorten henkinen pahoinvointi tulevat kalliiksi koko yhteiskunnalle. (Kokko 2010: 10-11.)

Perhemyönteinen työkulttuurin on mahdollisuus olla osa yrityksen kokonaisvaltaista hyvinvointistrategiaa, mikä osaltaan lisää työn vetovoimaa ja organisaatioon sitoutu- mista. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen edistää työhön sitoutumista ja työnte- kijöiden psyykkistä hyvinvointia. (Kauppinen 2005: 3.) Kun työntekijä kokee työyhteis- önsä perhemyönteisenä, hän kokee vähemmän vaikeuksia työn ja perheen yhdistä- misessä, työtyytymättömyyttä, sitoutumisongelmia organisaatioon ja erilaisia työstä aiheutuvia stressitiloja. Perheystävällinen työkulttuuri vähentää työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa sekä aineettomia poissaoloja työstä ja lisää työn tuottavuutta ja luovuutta. (Kinnunen – Rönkä 2002: 116.)

Perheystävällisen henkilöstöpolitiikan tulisi mahdollistaa sekä perheen että työn vaati- mukset. Henkilöstöpolitiikan tulisi perustua naisten ja miesten tasa-arvoon ja perhevel- vollisuuksien jakamiseen naisten ja miesten kesken. Perheystävällinen henkilöstöpoli- tiikka ei saisi syrjiä ketään, ja lisäksi sen tulisi mahdollistaa hyväksyttävät työolot. Toi- miva, perheystävällinen politiikka on mahdollista vain, jos työntekijöiden ja organisaati- on tarpeet ovat tasapainossa. Tätä tasapainoa on kutsuttu ”näkymättömäksi” sopimuk-

seksi tai "luottamukseksi" työntekijöiden ja työyhteisön välillä (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 120.)

Organisaation perheystävällisyys voi merkitä yrityksen työntekijöille erilaisia asioita. Perheystävällisyys voi tarkoittaa, että:

- työnantajaa kiinnostaa työntekijöiden ja heidän perheittensä hyvinvointi
- yrityksessä on ymmärretty se, että ihmisten elämässä on muutakin kuin työ
- työpaikka pystyy huomioimaan erilaisten perheiden tarpeet
- yrityksessä keskustellaan perheestä ja lapsista sekä lapset näkyvät työpaikalla
- työntekijöille annetaan mahdollisuus hoitaa sairaita lapsiaan ja myös muita perheenjäseniä
- perheestä ei saa muodostua este urakehitykselle
- työpaikalla on mahdollisuus joustaa työajoissa ja –muodoissa
- työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan pitää työ ja perhe erillään
- työntekijöille annetaan mahdollisuus pitää vapaita viikonloppuja, juhlapäiviä ja lomia perheidensä kanssa
- työpaikka järjestää henkilöstölleen yhteisiä tapahtumia ja illanviettoja
- työntekijöille annetaan mahdollisuus inhimillisiin työaikoihin
- työntekijöille annetaan oikeus käyttää lakisääteisiä perhepoliittisia oikeuksia (Piensoho 2006: 45.)

3.3.1 Esimiestyö perhemyönteisessä organisaatiossa

Organisaatiokulttuuri on perusoletusten ja uskomusten malli, joka on syntynyt organisaation sopeutuessa ulkoiseen maailmaan ja toisaalta yhdentymään omaksi erilliseksi ryhmäkseen. Organisaatiokulttuuri muodostuu kolmesta eri tasosta: havaittavissa olevasta ympäristöstä ja toiminnasta, arvoista sekä perusoletuksista, joihin arvot pohjautuvat. Organisaatiokulttuurissa on kyse sosiaalisesti luoduista jaetuista merkityksistä, jotka organisaation jäsenet itse rakentavat. (Piensoho 2006: 61-65.)

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa siihen, millaisten asenteiden ja arvojen pohjalta kyseisellä työpaikalla työn ja perheen asioita yhteensovitetään. Esimiehet ja johto luovat organisaatiokulttuureja ja yksi tärkeimmistä johtamistoiminnoista on juuri kulttuurin luominen ja sen johtaminen. Tieto työntekijöiden erilaisista elämänvaiheista auttaa ennakoidaan ja organisoimaan työntekoa. Esimies luo esimerkillään perhettä arvostavaa ilmapiiriä ja muistuttaa työn ulkopuolisten suhteiden merkityksestä työntekijöiden hyvinvoinnille. (Piensoho 2006: 61.)

Esimiehen oikeudenmukaisuus työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä luo esimerkin esimiestyön ja organisaation eettisestä vastuusta ja työntekijän eri elämäntilanteiden merkityksen ymmärtämisestä. Se, että esimies itse toimii esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä kysymyksissä (esimerkiksi on kotona lasten sairastuessa tai viettää aikaa perheensä kanssa), koetaan työyhteisössä merkityksellisenä työntekijöiden osalta. (Piensoho 2006: 63.)

Esimiehen oma elämäkokemus, erityisesti perheellisyys, ja asenteet, ovat tärkeitä perheasioiden tullessa esille. Esimies on mahdollistaja, joka tekee – tai ei tee – tilaa perheellisuudelle ja perhe-elämän asioille. Erityisesti esimiehen asenteen ollessa kielteinen, ei työntekijä voi käyttää mahdollisuuksiaan tarpeidensa mukaisesti. Esimiehen ja työtovereiden oma perheellisyys vaikuttaa siihen, miten asioihin suhtaudutaan. Esimiehen oma kokemus perheestä muuttaa asenteita ja asettaa asioita uuteen tärkeysjärjestykseen. (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 85-86.)

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työn organisointiin ja työaikoihin ovat tärkeitä tekijöitä työn ja perheen sujuvassa yhteensovittamisessa. Epävirallinen työpaikkakulttuuri on erityisen tärkeä tekijä. Esimiehen kielteinen ja väheksyvä asenne saattaa jopa estää perhepoliittisten oikeuksien, kuten vanhempainvapaan tai isyysvapaan, hyödyntämisen. Organisaation työpaikkakulttuuri koostuu usein tiedostamattomista uskomuksista ja oletuksista. (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003: 118-119.)

3.3.2 Työajan joustot perhemyönteisessä organisaatiossa

Työajan joustot ovat kuuluneet työelämän tutkimuksen valtavirtaan ja työmarkkinaneuvottelujen piiriin 1980-luvun alkupuolelta lähtien. Työajan joustoja alettiin pitää kilpailu-

tekijänä työelämässä, kun rutiinimaiseen massatuotantoon perustuva työvoiman käyttö huomattiin liian jäykäksi, tuottamattomaksi ja säännellyksi. (Anttila – Nätti 2012: 155.) Suomessa on ollut pitkään vallalla kokoaikaisen työnteon kulttuuri. Monissa muissa maissa, kuten Ruotsissa, Norjassa ja Australiassa, vanhemmilla on paremmat mahdollisuudet osa-aikaiseen työnteeseen, kun lapset ovat pieniä. Lisäksi osittainen hoitopaajärjestelmä on Suomessa melko jäykkä, eikä sen käyttö ole kovin yleistä. (Väestöliitto 2013c.)

Työajan lyhentäminen tai osa-aikainen työnteke helpottaisi Suomessakin monia perheitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tutkimusten mukaan monet vanhemmat olisivat kiinnostuneita osa-aikaisen työnteosta, mikäli yhteiskunta korvaisi tulonmenetystä nykyistä paremmin. Nykyaikana työaikaa lyhentävän vanhemman on ollut pakko tehdä päivän työt lyhyemmässä ajassa mutta pienemmällä palkalla. (Väestöliitto 2013c.)

Työajan joustojen kirjo on laaja. Suppeimmillaan työajan joustot tarkoittavat työaika-pankkia tai esimiehen kanssa sovittua liukuvaa työaikaa. Laajemmassa mielessä kysymys on siitä, kuinka paljon työajan käsite antaa periksi työn mittana ja raja työhön käytetyn ajan ja yksityiselämän välillä hämärtyy. Työntekijälähtöisten joustavuuskäytäntöjen, kuten vanhempainvapaiden, joustavan työajan ja osa-aikatyön on havaittu olevan yhteydessä ongelmattomaan rekrytointiin sekä työntekijöiden sitoutumiseen. Joustavia työaikajärjestelyjä hyödyntävissä organisaatioissa poissaoloja on myös vähemmän ja henkilöstön vaihtuvuus vähäisempää. Joustavat työaikajärjestelyt ovat useiden tutkimusten mukaan myönteisesti yhteydessä organisaation menestykseen. (Anttila – Nätti 2012: 156, 159-160.)

4 Aikaisemmat tutkimukset

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä tutkimuksia on tehty paljon. Tutkimukset käsittelevät työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista monesta eri näkökulmasta. Kirjallisuushaku tehtiin MetCat-, HELKA- ja Emerald- tietokannoista. Päähakutermeinä olivat asiasanat työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työ ja perhe sekä niiden englanninkieliset käännökset. Haut tehtiin talvella 2012. Aikarajaksi asetettiin pääsääntöisesti vuodet 2002-2012 ja kieleksi suomi sekä englanti. Hakusanoilla työn ja perheen yhteensovittaminen saatiin 2623 hakutulosta, joista lähempään tarkasteluun valittiin 6 työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevää julkaisua. Hakusanoilla työ ja perhe saatiin Helka-tietokannasta 199 hakutulosta, joista valittiin 4 työtä ja perhettä käsittelevää julkaisua. Seuraavassa aikaisempia tutkimuksia aiheesta.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu laajasti työntekijän työn ja perheen näkökulmasta. (Bordeaux – Brinley – Casper – Eby – Lockwood 2005: 28-43; Byron 2005: 169-198). On havaittu, että muun muassa suuri viikkotuntimäärä, esimies- tai johtotehtävissä toimiminen, ylikuormittavuus työssä ja alle kouluikäisten lasten suuri lukumäärä ovat yhteydessä työn ja perheen välisten ristiriitaisten tuntemusten kokemiseen. (Beutell – Greenhaus 1985: 76-88).

Jari Hakasen (2011: 8-30) tutkimuksessa selvitettiin työn ja perheen voimavarojen yhteyttä. Tulokset osoittivat työn rikastuttavan perhe-elämää. Työn imu ja työn perhe-elämää rikastuttavat kokemukset vastavuoroisesti tukivat toinen toisiaan, kuten myös työn voimavarat ja työn imu toisiaan. Perhe-elämän näkökulmasta koti rikastutti työrooleja, mikä vaikutti myönteisesti kodin voimavaroihin ja tyytyväisyyteen parisuhteessa. Kodilla on siis tärkeä merkitys lähimpien ihmissuhteiden laatuun ja parisuhteen hyvinvointiin silloin, kun perhe-elämän nähtiin vaikuttavan myönteisesti työhön. Tämä tutkimus osoitti ensimmäisen kerran, että työn ja kodin voimavarat vahvistavat toisiaan kehämäisesti pitkällä aikavälillä. Myönteiset kokemukset yhdellä elämän keskeisellä alueella heijastuvat myönteisenä vaikutuksena myös toiselle elämänalueelle.

Tuula Piensohon (2006: 3-4) tutkimuksessa työssäkäyvät työntekijät kertoivat siitä, miten he pyrkivät järjestämään työn ja perheen yhteensovittamisen. Tutkimuksen keskeinen käsite oli perheystävällisyys. Tutkimuksessa keskityttiin siihen, millainen on

perheystävällinen työpaikka. Tutkimus pohjautui seitsemän organisaation työntekijöiden kokemuksiin, onnistumisiin sekä ongelmakohtiin työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös hyvinvointiin, oppimiseen ja tasa-arvoon liittyvät näkökulmat olivat työssä esillä. Tutkimus vahvisti sitä käsitystä, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole mahdoton tehtävä, vaan että parhaimmillaan työ ja perhe voivat työntekijän elämässä tukea toinen toisiaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen keveys syntyy työntekijöiden, perheiden, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan hyvästä yhteispelistä.

Työn ja perheen yhteensovittamista organisaatioissa tutkineet Friedman ja Greenhaus (2000: 4) laativat työnjohdolle listan tavoista, joilla työntekijöitä voi tukea työn ja muun elämän vuorovaikutuksessa. Ensiksi työntekijöiden olisi tehtävä itselleen selväksi, mikä on elämässä tärkeää, eli tarkistaa toimintansa perusteena olevat arvot. Toiseksi työnantajan olisi tuettava työntekijöitä kokonaisina ihmisinä, ei vain työntekijöinä. Kolmanneksi työnantajien olisi suhtauduttava työntekijöihin päätöksentekoon kykenevinä aikuisina ihmisinä, jotka osaavat ratkaista, mikä työelämän vaihtoehto tukee heidän henkilökohtaista elämäänsä ja työn tekemistä parhaalla mahdollisella tavalla.

Vuosina 2004-2005 tehty kyselytutkimus osoittaa, että Suomi kuuluu Euroopan kärkimaihin sekä työntekijä- että työnantajälähtöisissä työaikajoustoissa. Vuonna 2009 uusittu tutkimus vahvistaa aiemman tuloksen. Tulos on merkityksellinen myös organisaatioiden menestysodotusten näkökulmasta. Sekä kyselyyn vastanneet johtajat että henkilöiden edustajat pitivät joustavia työaikajärjestelyjä useimmiten onnistuineina. Työtyytyväisyyden lisääntyminen ja työmäärän parempi tasoittuminen olivat joustavien työjärjestelyjen suurimpia etuja. Mitä enemmän pelivaraa joustava työajan järjestelmä tarjosi, sitä tyytyväisempiä siihen oltiin molemmin puolin. (Anttila – Nätti 2012: 160.)

Johanna Rantasen (2009: 290-295) tutkimuksen tulokset työn ja perheen yhteensovittamisesta persoonallisuuden ja pitkätaistutkimuksen valossa osoittivat, että yksilön persoonallisuudella on merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Omien tunteiden hallinta, toiset huomioon ottava käyttäytyminen sekä kulloinkin käsillä olevaan työn tai ihmissuhteiden tavoitteeseen keskittyminen, luovat vankan pohjan yksilön hyvinvoinnille ja työn ja perheen onnistuneelle yhteensovittamiselle.

Tiina Lämsän, Kaisa Malisen ja Anna Röngän (2009: 274) tutkimuksen tavoitteena oli kokonaiskuvan saaminen pikkulapsiperheiden arjesta, sen eri osa-alueista ja niiden

keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Tutkimuksen saama kokonaiskuva pikkulapsiperheiden arjesta ja elämänalueiden välisestä vuorovaikutuksesta oli myönteinen. Tutkimuksessa havaittiin myös särökohtia ja kielteistä vuorovaikutusta eri elämänalueiden välillä. Päivähoito osoittautui sekä vanhemmuutta että työn ja perheen yhteensovittamista tukevaksi elämänalueeksi. Vanhemmuus yhtäältä puolestaan kuluttaa parisuhdetta, toisaalta pitää sitä koossa.

Kinnusen tutkimus (2002: 77) osoitti, että mitä enemmän työssä on kiirettä ja kireitä aikatauluja, sitä enemmän työ herättää ahdistuksen, masennuksen ja väsymyksen tunteuksia vanhemmissa. Mitä vähemmän työssä koetaan olevan mahdollisuuksia vaikuttaa työmenetelmiin, työn sisältöön tai työaikoihin, sitä uupuneemmaksi vanhemmat arvioivat oloaan. Huoli työn tulevaisuudesta ja jatkumisesta saa aikaan negatiivisia tunteita ja väsymystä.

Moniroolisuuteen – siihen, että ihmisellä on työntekijän, puolison, isän tai äidin roolit – liittyy useita myönteisiä puolia. Useiden roolien hallinta kohottaa yksilön itsetuntoa, monipuolistaa hänen persoonallisuuttaan ja lisää sosiaalista pätevyyttä. Lisäksi niin työelämässä kuin kotona voi oppia sellaisia taitoja, esimerkiksi organisointitaitoja, jotka ovat hyödynnettävissä toisella elämän alueella. Vaikka usein korostetaan työn ja perheen välisiä ristiriitoja, moniroolisuus nähdään yhä vahvemmin voimavarana ja yksilöä palkitsevana asiana. Tätä käsitystä tukee Kinnusen työssäkäyviin pariskuntiin kohdistunut tutkimus. Tutkimuksessa sekä työhön että perheeseen sitoutuneet työntekijät arvioivat hyvinvointinsa sekä työssä että perheessä kaikkia muita sitoutuneisuusryhmiä paremmaksi. (Kinnunen 2002: 80.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Tutkimuskysymykset:

- Mitä mieltä lapsiperheelliset työntekijät ovat työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa?
- Mitä kehittämistarpeita lapsiperheellisillä työntekijöillä on työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi Varmassa?

6 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

6.1 Kyselylomake

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin aikavälillä 21.1.2013 – 30.1.2013 Varman intranet-kyselyllä, johon Varman lapsiperheellisiä työntekijöitä pyydettiin vastaamaan. Vastaajilta pyydettiin näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa. Kyselylomakkeeseen viitattiin intranetissä saatekirjeellä, jossa vastaajilta pyydettiin näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Saatekirjeessä esitettiin selkeästi opinnäytetyön tarkoitus. Saatekirjeessä tuotiin esille, että vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat käsitteiden määrittely, tutkitavien henkilöiden valinta ja muuttujien muodostaminen taulukoiksi. Tämän jälkeen aineisto muutetaan tilastolliseen muotoon, josta aineisto analysoidaan. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 135-136.)

Kyselylomake rakennettiin yhteistyössä Varman HR-palvelujen kanssa. Kyselylomakkeen laatimisessa käytettiin apuna ajankohtaista teorian tietoa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, jonka pohjalta kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin. Kyselylomakkeella haluttiin kerätä tietoa lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa.

Opinnäytetyön kyselylomake sisälsi 5 taustatietokysymystä, 12 työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista mittaavaa väittämää. Lisäksi siinä oli 3 avokysymystä. Taustatietoina kartotettiin sukupuoli, ikää, lasten lukumäärää, lasten ikää sekä onko vastaaja esimiesasemassa. Lomakkeisiin sisältyy monesti vastaajia koskevia taustakysymyksiä, kuten sukupuoli, ikä, koulutus, ammatti ja perhesuhteet. (Hirsjärvi ym. 2009: 197.)

Kyselyn toisessa osiossa kartoitettiin vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Kyselyn toinen osa koostui asteikkoihin perustuvista kysymyksistä, joissa esitetään väittämiä. Väittämien mitta-asteikkona käytettiin täysin samaa mieltä - osittain samaa mieltä - osittain eri mieltä - täysin eri mieltä - en osaa sanoa. Vastaaaja valitsee niistä sen, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi ym. 2009: 200.)

Toisen osion kysymyksillä selvitettiin vastaajien näkemyksiä Varmasta yhtiönä perhemyönteisen työnantajan maineessa, Varman esimiesten toimintaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa, vastaajien työyksikön ilmapiiriin perhemyönteisyyttä sekä tarvittavan tiedon löytämistä Varman intranetistä (=Omenapuu) perheen ja työn yhteensovittamisesta. Kyselylomakkeessa selvitettiin myös vastaajien näkemyksiä työtehtävien tavoitteiden mukaisesta kehitymisestä viimeisen viiden vuoden aikana, uralla etenemisen tukemisesta Varmassa sekä Varmassa käytettävien työajan joustojen avusta työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä etätyömahdollisuuksien lisäämisen helpottamisesta perheellisten työn ja arjen yhteensovittamisessa.

Avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin haasteiden mahdollisesta kokemisesta uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä yhdessä avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat täsmentää halutessaan jotakin aiemmin kysyttyä kohtaa ja toisessa antaa palautetta kyselystä. Oheiset kyselylomakkeen kolme kysymystä olivat kvalitatiivista aineistoa tuottavia avoimia kysymyksiä. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on löytää tosiasioita. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Tutkimuksessa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat tulevat paremmin esille. (Hirsjärvi ym. 2009: 157.)

Kyselylomaketta laadittaessa pyrittiin huolehtimaan vastaajaystävällisyydestä. Lomakkeessa vältettiin erikoissanojen käyttöä ja kysymykset pyrittiin laatimaan selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Lomakkeessa kiinnitettiin huomio kyselyn pituuteen ja kysymysten määrään. Ennen kyselyn julkaisemista opinnäytetyön tekijä koevastasi itse kyselyyn ja antoi tämän jälkeen kyselyn vielä pienen koevastaaajajoukon luettavaksi ja vastattavaksi. Tämän jälkeen tehtiin vielä tarpeen vaatimat viimeiset muutokset ja täydennykset ja lomakkeen ulkoasu viimeisteltiin vastaajia houkuttelevaksi.

6.2 Kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat Varmassa työskentelevät lapsiperheelliset työntekijät. Lapsiperheellisellä työntekijällä tarkoitettiin tässä tutkimuksessa Varman työntekijää, jolla on yksi tai useampi lapsi. Opinnäytetyöstä rajattiin pois äitiys-, isyys-, vanhempain- sekä hoito- tai adoptiovapaalla olevat työntekijät, koska tässä opinnäytetyössä tutkittiin vain työssä olevia lapsiperheellisiä työntekijöitä. Osittainen hoitovapaa otettiin mukaan opinnäytetyöhön, koska osittaisella hoitovapaalla työntekijä työskentelee osa-aikaisesti työssä.

6.3 Kyselyn toteuttaminen

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin aikavälillä 21.1.2013 – 30.1.2013 Varman intranet-kyselyllä, johon Varman lapsiperheellisiä työntekijöitä pyydettiin vastaamaan. Vastaajilta pyydettiin näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa. Kyselylomakkeeseen viitattiin intranetissä saatekirjeellä, jossa vastaajilta pyydettiin näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Saatekirjeessä esitettiin selkeästi opinnäytetyön tarkoitus. Saatekirjeessä tuotiin esille, että vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Kyselystä lähetettiin 28.1.2013 muistutusviesti Varman intranetissä, jossa vastaajia muistutettiin vastamaan kyselyyn.

Vastauksia kyselyyn saatiin 116 kappaletta. Varmassa ei ole tarkkaa lukumäärää lapsiperheellisten osuudesta, joten kyselyn vastanneiden lukumäärä suhteutettuna Varman kokonaishenkilöstömäärään (567 henkilöä) vuonna 2012 antaa vastausprosentiksi 20,0 %.

6.4 Aineiston analysointi

Strukturoitujen kysymysten vastaukset analysoitiin siten, että kyselyn kysymykset jaoteltiin Exceliin omiksi riveikseen jokaisen kysymyksen ja vastauksen osalta. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tavoitteena on perustella muuttujia

koskevia väitteitä numeroiden ja tilastollisten yhteyksien avulla. Tilastoyksikköjä koskevat tiedot on koottava järkevään muotoon aineiston käsittelyä varten. Tämä edellyttää tutkimusaineiston ryhmittelyä taulukko muotoon. Taulukkomuodossa on helpointa käsitellä tutkimusaineistosta saatua tietoa numeroiden avulla. Tätä taulukkoa kutsutaan havaintomatriisiksi. Havaintomatriisi on muuttujien arvoja sisältävä havaintoaineisto. Sen kullakin vaakarivillä on yhden tilastoyksikön saamat muuttujien arvot. (Vilkkä 2009: 90.)

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineiston rakennetta kuvaavia tunnuslukuja, taulukoita ja muuttujien arvoja, jotka kerättiin havaintomatriisiksi. Oheisia analyysimenetelmiä käytettäessä, verrattiin sarakejakaumia yhteensä ja saatiin näin analysoituksi erot eri vastausvaihtoehtojen välillä. Aineistoa analysoitiin myös ristiintaulukointia käyttäen, jolloin verrattiin taustamuuttujaa jonkin vastausvaihtoehdon suhteen. Ristiintaulukoinnilla tutkitaan sekä kuvataan havainnollisesti ja selvästi muuttujien vaikutuksia toisiinsa sekä muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia. (Holopainen – Pulkkinen 2002: 47-48.)

Kyselylomakkeen avointen kysymysten osalta aineisto analysoitiin sisällön erittelynä. Vastaukset luokiteltiin teemojen mukaan. Teemoiksi nousivat osittaisella hoitovapalla työskentelyn ongelmallisuus, aikataulujen yhteensovittamisen haasteellisuus uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, työuraan liittyvät asiat, etätyöskentelymahdollisuuksien helpottaminen työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, työajan joustoihin liittyvät asiat sekä Varman esimiesten ja johdon toiminta liittyen perhemyönteiseen suhtautumiseen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin asioihin.

Kvalitatiivisen aineiston analyysin arvioitavuutta parantaa aineiston luettelointi ja pilkkominen vaiheisiin. Aineistosta voi nostaa esiin tutkimuskysymyksiä vastaavia teemoja. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistosta. Aineistosta on pyrittävä löytämään olennaiset asiat ja erottelemaan tutkimuskysymysten osalta olennaiset aiheet. Aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset on käytävä tarkasti läpi. Tämän jälkeen aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa jonkin käytännöllisen tutkimuskysymyksen ratkaisemisessa. Teemoittelun ohella toinen vaihtoehto on aineiston ryhmittely tyypeiksi etsimällä samankaltaisuuksia, jolloin aineisto esite-

tään yhdistettyjen tyyppien avulla. Tyypittely edellyttää kuitenkin aina jonkinlaista joukon jäsentämistä, toisin sanoen teemoittelua. (Eskola – Suoranta 2000: 165, 174, 178, 181.)

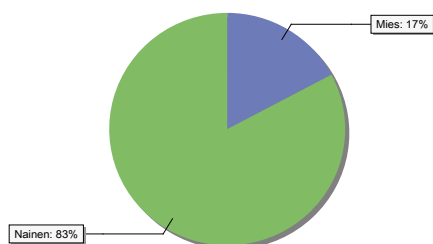
Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen siihen liittyviin yhteiskunnallisiin yhteyksiin ja antamaan siitä tarkan ja yksityiskohtaisen kuvan. Laadullisen tutkimuksen tehtävänä on maailman käsitteellinen ymmärtäminen. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan teoreettisia käsitteitä ja niiden empiirisiä vastineita. (Eskola – Suoranta 2000: 18, 74.)

7 Tulokset

Tässä opinnäytetyössä tulokset kuvataan niin, että ensin esitetään vastaajien taustatiedot. Tämän jälkeen tulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin opinnäytetyön kyselyn mukaisesti.

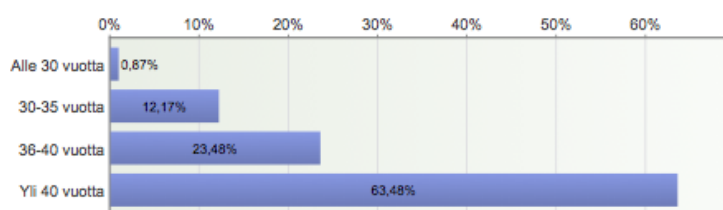
7.1 Vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneista naisia oli 83,0% (n=95) ja miehiä 17,0% (n=20). Alla oleva kuva kertoo vastanneiden sukupuolijakauman eli naisten ja miesten vastausprosentit.



Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma

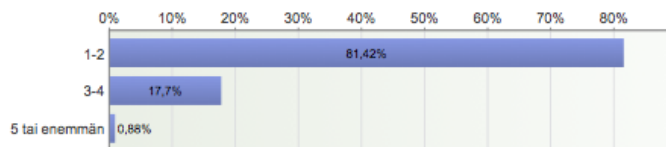
Alla oleva kuva esittää vastaajien ikäjakauman.



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma

Kaikista kyselyyn vastanneista ikäjakauma rakentuu niin, että alle 30-vuotiaita oli 0.87% (n=1), ikäluokassa 30-35-vuotiaita vastaajia oli 12,17% (n=14), toiseksi eniten vastanneita oli ikäluokassa 36-40-vuotiaat, jossa vastaajia oli 23,48% (n=27) ja eniten vastanneita oli ikäluokassa yli 40-vuotiaat, jossa vastaajia oli 63,48 % (n=73).

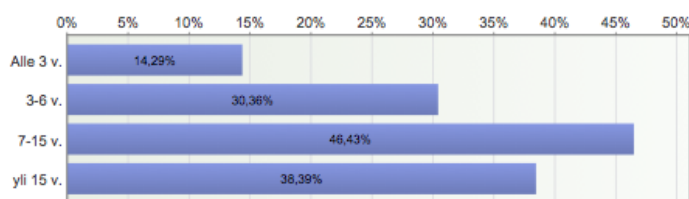
Seuraava kuvio esittää vastanneiden lasten lukumäärän.



Kuvio 6. Vastaajien lasten lukumäärä

Kyselyyn vastanneista 81,42% (n=92) oli 1-2 lasta, 17,7% (n=20) 3-4 lasta ja 0,88% (n=1) vastanneista oli 5 tai enemmän lasta.

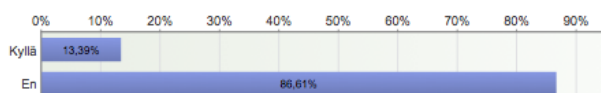
Alla oleva kuvio esittelee vastaajien lapsen tai lasten ikäjakauman.



Kuvio 7. Vastaajien lapsen tai lasten ikäjakauma

Kyselyyn vastanneiden lapsen tai lasten iät muodostuivat niin, että 14,29% (n=16) vastanneiden lapsista olivat iältään alle 3-vuotiaita, 30,36% (n=34) vastanneiden lapsista olivat iältään 3-6-vuotiaita, 46,43% (n=52) vastanneiden lapsista olivat 7-15-vuotiaita ja 38,39% (n=43) vastanneiden lapset olivat iältään yli 15-vuotiaita. Tässä kyselyn kysymyksessä vastaajilla saattoi olla yksi tai useampia lapsia eri ikäjakaumissa.

Seuraava kuva esittää, työskentelevätkö vastanneet esimiesasemassa.

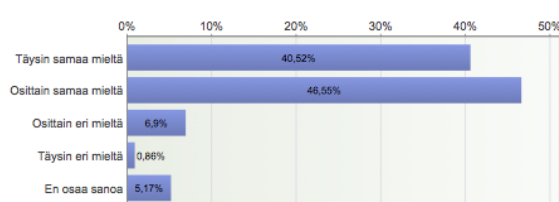


Kuvio 8. Vastaajien työskentely esimiesasemassa

Kyselyyn vastanneista 13,39% (n=15) vastasi työskentelevänsä esimiesasemassa, 86,61% (n=97) vastasi työskentelevänsä muussa kuin esimiesasemassa.

7.2 Vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

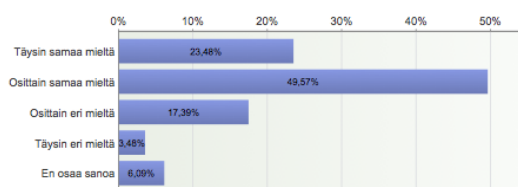
Alla oleva kuva esittelee vastaajien näkemyksiä Varmasta yhtiönä perhemyönteisen työnantajan maineessa.



Kuvio 9. Vastaajien näkemyksiä Varmasta yhtiönä perhemyönteisen työnantajan maineessa

Kyselyyn vastanneista 40,52% (n=47) oli täysin samaa mieltä, että Varma on yhtiönä perhemyönteisen työnantajan maineessa. 46,55% (n=54) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 6,9% (n=8) oli osittain eri mieltä, 0,86% (n=1) vastanneista oli täysin eri mieltä ja 5,17% (n=6) ei osannut sanoa.

Alla oleva kuva esittää vastaajien näkemyksiä Varman esimiesten toimimisesta hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta.

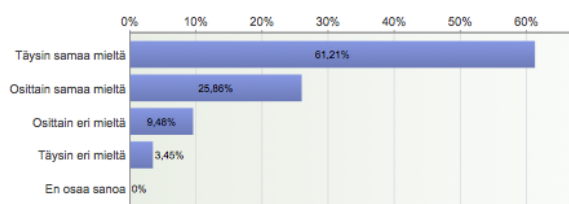


Kuvio 10. Vastaajien näkemyksiä Varman esimiesten toimimisesta hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta

Kyselyyn vastanneista 23,48% (n=27) oli täysin samaa mieltä, siitä että Varman esimiehet toimivat hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta. 49,57%

(n=57) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 17,39% (n=20) oli osittain eri mieltä, 3,48% (n=4) oli täysin eri mieltä ja 6,09% (n=7) vastaajista ei osannut sanoa.

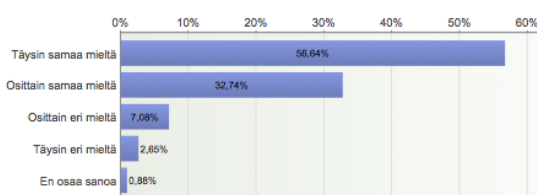
Seuraava kuva esittelee vastaajien näkemyksiä lähiesimiehen kanssa keskusteleminen perheeseen liittyvistä asioista.



Kuvio 11. Vastaajien näkemyksiä lähiesimiehen kanssa keskustelemisestä perheeseen liittyvistä asioista

Kyselyyn vastanneista 61,21% (n=71) oli täysin samaa mieltä, että pystyy keskustelemaan lähiesimiehen kanssa perheeseen liittyvistä asioista. 25,86% (n=30) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 9,48% (n=11) oli osittain eri mieltä, 3,45% (n=4) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 0% (n=0) ei osannut sanoa.

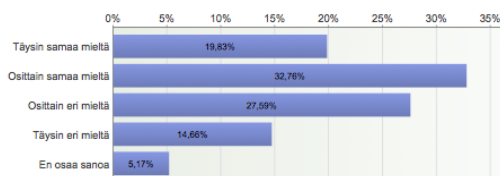
Alla oleva kuva kertoo vastaajien näkemyksiä lähiesimiehen suhtautumisesta perheen ja työn yhteensovittamiseen.



Kuvio 12. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten lähiesimies suhtautuu työn ja perheen yhteensovittamiseen

Kyselyyn vastanneista 56,64% (n=64) oli täysin samaa mieltä, että lähiesimiehen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen vastaa odotuksia. 32,74% (n=37) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 7,08% (n=8) oli osittain eri mieltä, 2,65% (n=3) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 0,88% (n=1) ei osannut sanoa.

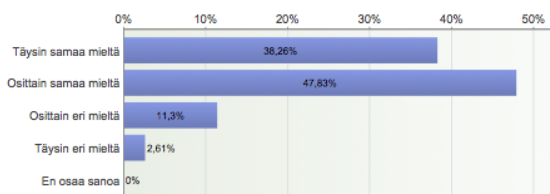
Seuraava kuva esittää vastaajien näkemyksiä lähiesimiehen tiedottamisesta riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista.



Kuvio 13. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten lähiesimies tiedottaa riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista

Kyselyyn vastanneista 19,83% (n=23) oli täysin samaa mieltä, että lähiesimies tiedottaa riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista. 32,76% (n=38) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 27,59% (n=32) oli osittain eri mieltä, 14,66% (n=17) vastanneista oli täysin eri mieltä ja 5,17% (n=6) ei osannut sanoa.

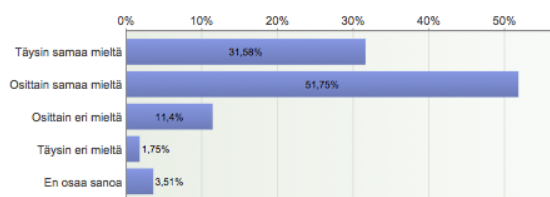
Alla oleva kuva esittelee vastaajien näkemyksiä työyksikössä vallitsevan ilmapiirin perhemyönteisyydestä.



Kuvio 14. Vastaajien näkemyksiä työyksikössä vallitsevan ilmapiirin perhemyönteisyydestä

Kyselyyn vastanneista 38,26% (n=44) oli täysin samaa mieltä, että työyksikössä vallitseva ilmapiiri on perhemyönteinen. 47,83% (n=55) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 11,3% (n=13) oli osittain eri mieltä, 2,61% (n=3) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 0% (n=0) ei osannut sanoa.

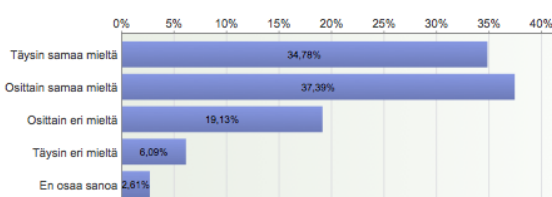
Alla oleva kuva esittää vastaajien näkemyksiä, löytyykö Omenapuusta vastaajien tarvitsemaa tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta.



Kuvio 15. Vastaajien näkemyksiä, löytyykö Omenapuusta vastaajien tarvitsemaa tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta

Kyselyyn vastanneista 31,58% (n=36) oli täysin samaa mieltä, että löytää Omenapuusta tarvitsemaansa tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta. 51,75% (n=59) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 11,4% (n=13) oli osittain eri mieltä, 1,75% (n=2) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 3,51% (n=4) ei osannut sanoa.

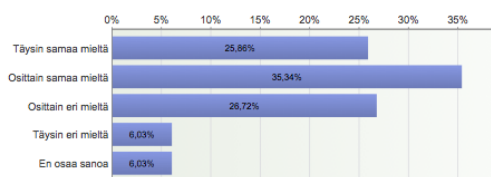
Seuraava kuva esittää vastaajien näkemyksiä, ovatko vastaajien työtehtävät viimeisen 5 vuoden aikana kehittyneet tavoitteiden mukaisesti.



Kuvio 16. Vastaajien näkemyksiä, ovatko vastaajien työtehtävät viimeisen 5 vuoden aikana kehittyneet tavoitteiden mukaisesti

Kyselyyn vastanneista 34,78% (n=40) oli täysin samaa mieltä, että työtehtävät ovat viimeisen 5 vuoden aikana kehittyneet vastaajien tavoitteiden mukaisesti. 37,39% (n=43) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 19,13% (n=22) vastanneista oli osittain eri mieltä, 6,09% (n=7) oli täysin eri mieltä ja 2,61% (n=3) vastanneista ei osannut sanoa.

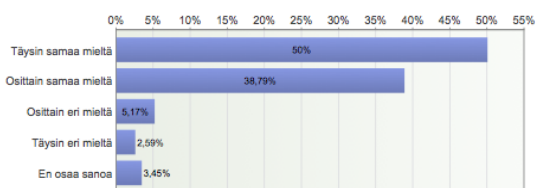
Alla oleva kuva esittelee vastaajien näkemyksiä siitä, että vastaajien uralla etenemisestä on viime vuosina tuettu Varmassa.



Kuvio 17. Vastaajien näkemyksiä siitä, että vastaajien uralla etenemisestä on viime vuosina tuettu Varmassa

Kyselyyn vastanneista 25,86% (n=30) oli täysin samaa mieltä, että uralla etenemistä on viime vuosina tuettu Varmassa. 35,34% (n=41) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 26,72% (n=31) vastaajista oli osittain eri mieltä, 6,03% (n=7) oli täysin eri mieltä ja 6,03% (n=7) vastaajista ei osannut sanoa.

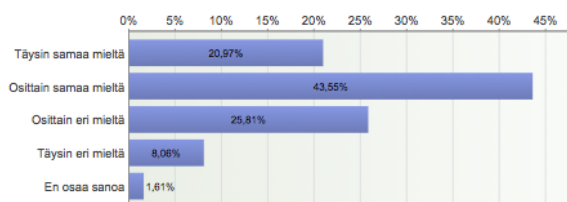
Alla oleva kuva esittää vastaajien näkemyksiä siitä, että Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa.



Kuvio 18. Vastaajien näkemyksiä siitä, että Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa

Kyselyyn vastanneista 50% (n=58) oli täysin samaa mieltä, että Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa. 38,79% (n=45) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 5,17% (n=6) vastaajista oli osittain eri mieltä, 2,59% (n=3) oli täysin eri mieltä ja 3,45% (n=4) vastanneista ei osannut sanoa.

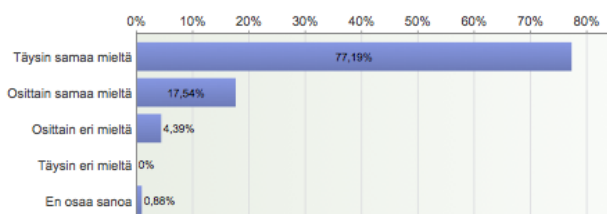
Seuraava kuva esittää osittaisella hoitovapaalla olevien vastaajien näkemyksiä siitä, miten hyvin työtehtävien muokkaaminen tai sovittaminen osittaiseen hoitovapaaseen onnistui Varmassa. Kysymykseen vastasivat ne vastaajat, jotka olivat olleet Varmassa osittaisella hoitovapaalla.



Kuvio 19. Vastaajien näkemyksiä siitä, miten työtehtävien muokkaaminen tai sovittaminen osittaiseen hoitovapaaseen onnistui hyvin Varmassa

Kyselyyn vastanneista 20,97% (n=13) oli täysin samaa mieltä, että työtehtävien muokkaaminen tai sovittaminen osittaiseen hoitovapaaseen onnistui hyvin Varmassa. 43,55% (n=27) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 25,81% (n=16) vastanneista oli osittain eri mieltä, 8,06% (n=5) oli täysin eri mieltä ja 1,61% (n=1) vastanneista ei osannut sanoa.

Alla oleva kuva esittää vastaajien näkemyksiä siitä, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista.



Kuvio 20. Vastaajien näkemyksiä siitä, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista

Kyselyyn vastanneista 77,19% (n=88) oli täysin samaa mieltä, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista. 17,54% (n=20) vastaajista oli osittain samaa mieltä, 4,39% (n=5) oli osittain eri mieltä, 0% (n=0) oli täysin eri mieltä ja 0,88% (n=1) ei osannut sanoa.

7.3 Avoimien vastauksien tulokset

7.3.1 Haasteiden kokeminen uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa

Vastaajilta tiedusteltiin avointen kysymysten kautta näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajilta, minkälaisia haasteita vastaajat ovat mahdollisesti kokeneet uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Vastanneiden lukumäärä tähän avoimeen kysymykseen oli 38 (n=38). Vastaajista ryhmä (n=12) kokivat osittaisella hoitovapaalla työskentelyn ongelmalliseksi. Tällä ryhmällä työtehtävien määrä ei vähentynyt, vaan pysyi samana, tai peräti kasvoi, vaikka työaika lyhentyi osittaisen hoitovapaan johdosta. Vastaajat kokivat myös, että osittaisen hoitovapaan pitäminen on joissakin työtehtävissä liian haasteellista. Myös esimiehenä toimimisen osittaisella hoitovapaalla osa vastaajista koki haasteelliseksi.

Ongelmalliseksi olen kokenut osittaisen hoitovapaan. Työtehtävien määrä on pysynyt samana tai jopa kasvanut, vaikka työaika on lyhentynyt.

Osittaisen hoitovapaan pitäminen on tässä työtehtävässä haasteellista.

Esimiehellä osittaisen hoitovapaan käyttäminen on haasteellisempaa, koska esimiestyötä ei ole rakennettu niin, että kaikkia töitä ehtisi tehdä osapäiväisesti.

Esimiehen täytyy olla täysillä mukana, jos alainen on osittaisella hoitovapaalla ja työtehtävien määrä täytyy suhteuttaa työaikaan.

Suhtautuminen osittaiseen hoitovapaaseen on ollut myönteistä, mutta työn määrään lyhyempi työaika ei ole vaikuttanut, joten omaa venymistä on vaadittu.

Osittaisella hoitovapaalla palkka aleni, mutta työmäärä ei vähentynyt niin paljon kuin olisi kuulunut.

Vastaajien ryhmä (n=6) kokivat myös aikataulujen yhteensovittamisen haasteelliseksi uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Aikataulujen yhteensovittaminen niin ettei kumpikaan osapuoli kärsi.

Haasteellistahan se on, että aika riittää kaikkeen. Jos on yksityiselämässä lähitukea, niin se helpottaa kovasti.

Vastuullisemmissa työtehtävissä on ollut vaikea välillä saada tehdyksi työt normaalin työajan puitteissa. Tämä on edellyttänyt tehokkuuden nostamista ja pinnistelyä, stressiäkin. Olen kuitenkin pystynyt yhdistämään haastavat työt ja perhe-elämän suunnittelemalla hyvin työt ja pyytämällä mahdollisuuksien mukaan kokousaikojen pitämistä itselleni (ja perheelle) sopivana ajankohtana.

Vastaajien ryhmä (n=5) mainitsivat työuraan liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi:

Kun tarkastelen perhevapaan vaikutusta työuraani, joudun valitettavasti toteamaan saman kuin lukuisat tutkimukset: perhesyistä otettu vapaa katkaisee työurakehityksen.

Pitkät poissaolot eivät edistä uraa. Osittainen hoitovapaa mahdollistaa aikaisemman työhönpaluun perhevapaalta.

Uralla eteneminen ei kuulu tavoitteisiini. Viihdyn hyvin nykyisessä työssäni.

Olen aina pyrkinyt asettamaan perheen uran edelle. Elämässä on muutaakin kuin työ.

Esimiestehtävät ovat sen verran haasteellisia, että pienten lasten vanhempana ne eivät ole houkuttelevia. Oma valintani on ollut panostaa perheeseen uralla etenemisen sijaan.

7.3.2 Avoin vastauskohta vastaajien näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

Toisessa avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajilta, haluavatko vastaajat vielä täsmentää jotakin kyselylomakkeen kohtaa. Vastanneiden lukumäärä tähän avoimeen kysymykseen oli 43 (n=43). Vastaajista ryhmä (n=19) kokivat, että etätyöskentelymahdollisuudet helpottaisivat työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista, ja etätyömahdollisuuksia toivottiinkin runsaasti lisää.

Etätyötä ei suosita Varmassa riittävästi. Varsinkin etäkäyttö (työskentely kotona 1-2 pv viikossa) helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista ja olisi varmasti tehokas työskentelymuoto.

Etätyömahdollisuuksia pitäisi lisätä huomattavasti. Työskentely etänä helpottaa todella paljon perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista.

Minulla on etätyömahdollisuus käytössä ja se oikeasti helpottaa varsinkin pienten lasten kanssa.

Työmatkojen kanssa työpäivät venyvät varsin pitkäksi mikä aiheuttaa haasteita arkeen. Etätyö helpottaisi tätä.

Etätyömahdollisuus olisi erittäin suotavaa kaikille perheellisille yhtenä vaihtoehtona, jos samoja työtehtäviä on mahdollista tehdä kotona. Nyt oikeus tähän vain valikoidulla määrällä. Pienten lasten kanssa olisi täten helpompi järjestää noina päivinä työn ja perheen asioiden yhteensovittaminen ja tehdä kuitenkin täysi työpäivä.

Vastaajista ryhmä (n=11) vastasivat työajan joustoihin liittyviä asioita.

Työajan joustot ovat henkireikä, joka auttaa selviämään arjesta ja lasten mukana tuomista aikataulusidonnaisuuksista.

Mielestäni yksi hyvä asia on ehdottomasti se, että on mahdollisuus käyttää mittaria melko joustavasti. Pienillä koululaisilla on paljon lomia. Lisäksi

päiväkotien ja koulujen kehityskeskustelut ja vartti-keskustelut ovat usein keskellä päivää, joten todella hyvä positiivinen asia, että saldoa voi käyttää välillä myös joustojen ulkopuolella.

Joustoa kaipaisi esim. siinä vaiheessa kun koulut alkavat klo 9 tai 10 ja lapsi ei osaa vielä itse lähteä kouluun.

Varman työajan liukumat voisivat olla suuremmat, esim. klo 6.30 – 10.30 ja klo 13.30 – alkaen. Tätä asiaa toivoisin Varmassa, koska varsinkin aamut ekaluokkalaisten vanhempana ovat haastavia.

Joustavat työnteon mahdollisuudet auttavat paljon työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lyhennetty työpäivä ja etätyömahdollisuus lisäävät huomattavasti arjen sujumista. Töitä on paljon, mutta kun on tunne, että voi itse vaikuttaa työn tekemisen aikaan ja paikkaan, työn tekemisen into ja työnimu säilyvät.

Vastaajien ryhmä (n=3) mainitsivat Varman esimiesten ja johdon toiminnasta liittyen perhemyönteiseen suhtautumiseen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin asioihin, kuten esimerkiksi:

Lähimmät esimiehet ovat aina tukeneet todella hyvin työn ja perheen yhteensovittamisessa. Esimiesten asenne perhevapaisiin ja muihin perheen aiheuttamiin rasitteisiin (esim. sairaan lapsen hoito) sekä päällikkö- että johtajatasolla ovat Varmassa poikkeuksellisen suvaitsevainen ja tukeva. Yksittäiset työtoverit ovat välillä vähemmän ymmärtäviä.

*Työnantaja on suhtautunut aina positiivisesti perheellisiin. Loma-ajoissa on joustettu siten, että on saanut pitää lomansa koulun loma-aikoina. Mittariin voi kerätä tunteja, joiden avulla pystyy joustamaan tarpeen vaaties-
sa. Ylimääräisiä mittaripäiviä voi myös pitää tarpeen mukaan tietyn määrän. Lomarahoja pystyy myös vaihtamaan vapaaksi. Asioista on voinut aina neuvotella esimiehen kanssa.*

Varma on todella joustava näissä asioissa. Varmassa voi hyvin helposti saada osittaisen hoitovapaan myös myöhemmin, jos sitä tarvitsee. Myöskin voi saada käyttää saldovapaita, jota mahdollisuutta ei ole monellakaan työnantajalla.

7.3.3 Avoin vastauskohta vastaajien palautteista kyselyyn työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajilta, haluavatko he antaa palautetta kyselystä. Vastanneiden lukumäärä tähän avoimeen kysymykseen oli 21 (n=21).

Todella nopea ja selkeä kysely.

Hienoa että Varmassa tutkitaan tällaista asiaa!

Hyvä kysely!

Selkeä ja olennaiset seikat saatu mukaan kyselyyn.

Aihe on todella tärkeä, joten hyvä valinta tutkimusaiheeksi! Oman kokemuksen perusteella työhön paluuseen ja työssä kehittymiseen/työuran jatkuvuuteen liittyvät asiat on hyvä ottaa keskiöön tarkastelussa. Siinä on todella paljon parantamista. Tarkoituksemme kai kuitenkin on näillä työaikajoustoillakin parantaa työssä jaksamista ja sitä mukaa myös suurta tavoitettamme – työurien pidentämistä.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella Varman lapsiperheellisille työntekijöille työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Kvantitatiivinen kyselytutkimus soveltui mielestäni hyvin tähän opinnäytetyöhön. Kyselytutkimuksella voitiin selvittää vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista Varmassa. Opinnäytetyön lyn kysymykset olivat mielestäni selkeät ja vastaajaystävälliset ja lisäksi ne antoivat vastauksia siihen, mitä kyselyn avulla haluttiin selvittää opinnäytetyössä. Kyselyn vastausprosentti oli mielestäni erinomainen.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kyselyn pohjalta tietoa lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Seuraavassa on kuvattu johtopäätökset opinnäytetyön kyselyn vastausten perusteella.

8.1 Vastaajien näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

Kyselyssä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa kyselyyn vastanneista oli naisia 83,0% (n=95) ja miehiä 17,0 % (n=20). Tarkasteltaessa kyselyyn vastanneiden sukupuolijakaumaa (Kuvio 4.) voidaan todeta että enemmistö kyselyyn vastanneista oli naisia.

Opinnäytetyön kyselyn tulosten valossa voidaan todeta kyselyyn vastanneiden ikäkauman perusteella, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskettaa Varmassa eniten 36-40-vuotiaita ja yli 40-vuotiaita (Kuvio 5.). Kyselyn tulosten perusteella vas-

taajien perheissä lasten yleisin lukumäärä oli 1-2 lasta (Kuvio 6.). Vastaajien vastausten perusteella työn ja perheen yhteensovittamisen asiat koskettavat Varmassa suurimmaksi osaksi 7-15-vuotiaiden koululaisten vanhempia sekä yli 15-vuotiaiden lasten vanhempia. Myös 3-6-vuotiaiden lasten vanhempien arkea koskettavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen asiat (Kuvio 7.). Tarkasteltaessa työskentelevätkö vastaajat esimiesasemassa (Kuvio 8.) kyselyyn vastanneista suurin osa vastasi työskentelevänsä muussa kuin esimiesasemassa.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa piti Varmaa perhemyönteisen työnantajan maineessa (Kuvio 9.). Myös vastaajien työyksikössä vallitsevaa ilmapiiriä pidetään vastaajien osalta suurelta osin perhemyönteisenä (Kuvio 14.). Kyselyn vastausten valossa voidaan todeta, että Varman esimiehet toimivat pääosin hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta (Kuvio 10.). Kuitenkin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimiehet voisivat toimia vielä paremmin hyvänä esimerkkinä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Kyselyyn vastanneista suurin osa vastasi, että pystyy keskustelemaan lähiesimiehen kanssa perheeseen liittyvistä asioista (Kuvio 11.). Myös lähiesimiehen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen vastasi monen vastaajan odotuksia (Kuvio 12.). Myös avoimissa vastauksissa Varman esimiehet ja johto saivat muutamalta vastaajalta kiitosta perhemyönteisestä suhtautumisesta työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista osa oli samaa mieltä, että lähiesimies tiedottaa riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista, kun osa vastaajista oli taas sitä mieltä, että lähiesimiehen tulisi tiedottaa paremmin työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista (Kuvio 13.). Kyselyyn vastanneista suurin osa oli sitä mieltä, että löytää Omenapuusta tarvitsemaansa tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta (Kuvio 15.).

Opinnäytetyön kyselyn vastaajista suurin osa arvioi työtehtäviensä kehittyneen tavoitteiden mukaisesti viimeisen 5 vuoden aikana. Pienen osan vastaajista mielestä työtehtävien kehittämisessä tavoitteiden mukaisesti olisi kuitenkin parannettavaa (Kuvio 16.). Kyselyyn vastanneista merkittävä osa oli tyytyväisiä uralla etenemisen tukemiseen Varmassa. Pienen osan vastaajien mielestä uralla etenemisen tukemiseen tulisi kiinnit-

tää enemmän huomiota Varmassa ja parantaa sitä (Kuvio 17.). Myös avoimissa vastauksissa mainittiin työuraan liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi että pitkät poissaolot eivät edistä uraa, tai että perhesyistä otettu vapaa katkaisee työurakehityksen. Avoimissa vastauksissa mainittiin myös perheen uran edelle asettaminen.

Kyselyyn vastanneista suurin osa (yli 50%) vastasi, että Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa (Kuvio 18.). Myös avoimissa vastauksissa vastanneet pitivät työajan joustoja pääosin hyvinä, jotka auttavat selviytymään arjesta. Osa vastaajista toi myös esiin muutamia kehittämis ehdotuksia työajan joustoihin liittyen, muun muassa sen, että työajan liukumat voisivat olla nykyistä laajemmalla. Avoimissa vastauksissa kokonaisnäkemys työajan joustoista monelta vastaajalta oli, että joustavat työnteon mahdollisuudet auttavat paljon työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Vaikka töitä olisi paljon, tunne siitä, että voi itse vaikuttaa työn tekemisen aikaan ja paikkaan, lisää työniloa ja työnimua.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista huomattava osa koki työtehtävien muokkaamisen tai sovittamisen osittaiseen hoitovapaaseen onnistuneen hyvin Varmassa, kun taas toiset vastaajat kokivat työtehtävien muokkaamisen tai sovittamisen osittaiseen hoitovapaaseen haasteellisemmaksi (Kuvio 19.). Tähän kysymykseen pyydettiin vastauksia niiltä vastaajilta, jotka olivat olleet Varmassa osittaisella hoitovapaalla. Avoimissa vastauksissa mainittiin, että osittaisella hoitovapaalla työtehtävien määrä pysyi samana, tai jopa kasvoi, vaikka työaika lyhenyi. Vastauksissa tuotiin esiin myös, että osittaisen hoitovapaan pitäminen on joissakin työtehtävissä liian haasteellista. Tässä onkin varmasti syytä huomioida työtehtävien erilaisuus. Avoimissa vastauksissa vastaajien ryhmä koki myös aikataulujen yhteensovittamisen haasteelliseksi uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Vastaajien ryhmässä mainittiin, että on haasteellista saada aika riittämään kaikkeen.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa (yli 70%) arvioi, että etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista (Kuvio 20.). Avoimissa vastauksissa vastaajat toivat esille, että etätyöskentelymahdollisuudet helpottaisivat työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista, ja etätyömahdollisuuksia toivottiinkin runsaasti lisää.

8.2 Tutkimuksen eettiset ja luotettavuuteen vaikuttavat tekijät

Tutkijan tulee kiinnittää tutkimusta suunnitellessaan ja toteuttaessaan huomiota useisiin eettisiin ja luotettavuuteen liittyviin kysymyksiin. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää tieteellisiä tietoja, taitoja ja hyviä toimintatapoja tutkimuksen teossa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimissa hyvän tieteellisen käytännön ohjeissa mainitaan muun muassa eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltaminen, avoimuus tulosten julkaisussa sekä muiden tutkijoiden työn kunnioittaminen. (Kuula 2011: 34-35.)

Opinnäytetyössä lähtökohtana on rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus ja ihmisarvon kunnioittaminen. (Hirsjärvi ym. 2009: 23-27). Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan sitä, että tutkija noudattaa tiedonhankinnassaan ja tutkimuksissaan eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä. (Vilka 2009: 30).

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli kiinnostukseni ja motivaationi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ajankohtaisiin ja mielenkiintoisiin asioihin. Lisäksi tavoitteenani oli oma ammatillinen kehittymiseni ja ajankohtainen henkilökohtainen elämäntilanteeni kahden lapsen äitinä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Määrällisessä tutkimuksessa täytyy varmistaa etukäteen validiteetti eli mittaako mittari juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kyselytutkimuksissa siihen vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat, eli saadaanko kysymysten avulla ratkaisu tutkimuskysymyksiin. Kysyjällä ei ole mahdollisuutta varmistaa, miten vastaajat ovat suhtautuneet kyselylomakkeen vastaamiseen, eli vastasivatko he huolellisesti ja rehellisesti. Kysyjällä ei myöskään ole varmuutta siitä, kuinka onnistuneesti annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Tulkinta vastauslomakkeen vastauksista on tutkijalle haastavaa, koska vastaajat ovat saattaneet ymmärtää kysymykset toisella tavalla, mitä kysyjä oli ajatellut.

Vilkan (2009:161-162) mukaan tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa

ja mittaamisessa on vähän satunnaisuutta, tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä.

Laadullisessa tutkimuksen tarkastelussa lähtökohtana on avoin subjektiviteetti, ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa luotettavuus ilmenee mittauksen luotettavuutena. (Eskola – Suoranta 2000: 210-213.)

9 Pohdinta

Ihmisten valinnat osoittavat, että useimmat haluavat sekä työn että perheen. Tilastojen mukaan suomalaisista suurin osa avioituu tai elää parisuhteessa elämänsä aikana. Työhön tai perheeseen sitoutuminen eivät ole toistensa vastakohtia, vaan vastakohtana on elämänalueesta vieraantuminen. Koska sitoutumisen kannalta on olennaista, että elämänalue vastaa ihmisen odotuksiin ja tarpeisiin, vieraantuminen seuraa ihmisen kokemuksesta, että elämänalue ei vastaa hänen tarpeisiinsa. Työssä pidetään usein tärkeänä mahdollisuuksia toteuttaa itseään, saavuttaa asettamia tavoitteita, ottaa vastuuta sekä saada tärkeitä onnistumisen kokemuksia, jotka lisäävät itsearvostusta. Perheeltä puolestaan odotetaan rakkautta, kumppanuutta, vuorovaikutusta sekä turvallisuutta. Näin ollen työ ja perhe tyydyttävät erilaisia tarpeita ja yksilö voi olla sitoutunut molempiin samanaikaisesti. (Kinnunen – Mauno 2002: 101.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä kyselylomakkeella Varman lapsiperheellisille työntekijöille työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kyselyn pohjalta tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa piti Varmaa perhemyönteisen työnantajan maineessa. Lähiesimiehen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen vastasi myös monen vastaajan odotuksia. Perhemyönteisessä organisaatiossa johto sekä esimiehet asennoituvat myönteisesti henkilöstön perhe-elämään sekä työn ja perheen yhteensovittamisen asioihin. Perhemyönteisessä työkuultuurissa voidaan huomioida työntekijöiden henkilökohtainen elämä yrityksen perustehtävän eli tehokkaan tuottamisen ohella.

Opinnäytetyössä kyselyn vastaukset ja ajankohtainen teoria työn ja perheen yhteensovittamisesta tukivat toisiaan. Lapsiperheellisten työelämässä ja arjessa toimimisessa auttavat työajan joustot, joita Varman työntekijöiden osalta ovat mm. osittainen hoitovapaa ja mahdollisuudet erilaisiin työn teon joustoihin. Eräs työmuotojoustoista on mahdollisuus etätööhön. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa (yli 70%) arvioi, että etätömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on tärkeä tekijä työn ja perheen vuorovaikutuksessa. Vaikka töitä olisi paljon, tunne siitä, että voi vaikuttaa omaan työhön, sen tekemisen aikaan ja paikkaan, lisää työniloa ja työnimua.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista merkittävä osa oli tyytyväisiä uralla etenemisen tukemiseen Varmassa. Pienen osan vastaajien mielestä uralla etenemisen tukemiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota Varmassa ja parantaa sitä. Lapsiperheellisten uralla etenemisen tukeminen ja työtehtävien kehittyminen työntekijän tavoitteiden mukaisesti edistävät työhön sitoutumista sekä lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta työssä.

Työtä ja perhettä ei tulisi nähdä vastakkaisina elämän alueina, vaan ihmisen eri tarpeita tyydyttävänä ja vuorovaikutuksessa olevina toimintakenttinä. Työ tarjoaa toimeentulon lisäksi monelle itsensä kehittämisen mahdollisuuksia, haasteita ja itsearvosta, kun taas perhe-elämä tyydyttää rakkauden, läheisyyden ja turvallisuuden tarpeita. (Kinnunen 2002: 83.)

Työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittaminen on yhä vaikeampaa työn ja perheen kasvavien vaatimusten ja jatkuvien muutosten vuoksi. Eri elämänalueiden yhteensovittamisessa on kyse monimuotoisesta arjen palapelin rakentamisesta. Elettäessä työn ja perheen yhteensovittamisen arkea, on tärkeä muistaa, että työn ja perheen välinen suhde toimii molempiin suuntiin: kokemukset työstä heijastuvat kotiin ja kotoa työhön ja ne voivat olla sävyltään sekä positiivisia että negatiivisia. (Kauppinen – Moisio – Toivanen 2012: 1-2.)

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kyselyn pohjalta tietoa HR-palvelujen käyttöön ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksistä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja niiden kehittämistarpeista. Organisaation perheystävällisyyden nykytilaa olisi hedelmällistä ja tärkeää aina aika ajoin kar-

toittaa kyselyllä tai haastatteluilla lapsiperheellisille työntekijöille työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Kyselyt ja erilaiset haastattelut antavat kuvaa organisaation perhemyönteisyydestä, niin johtamiskulttuurin, työaikakulttuurin kuin urakehityskulttuurin perhemyönteisyyden osalta. Syvällisemmän kuvan organisaation nykytilasta saisi vaikkapa haastatteleamalla lapsiperheellisiä työntekijöitä, jota mahdollisessa seuraavassa kartoituksessa työelämästä ja perhe-elämästä voisi käyttää menetelmänä lapsiperheellisten työntekijöiden näkemyksistä.

Opinnäytetyön loppuksi lainaan Sigmund Freudia (Duodecim Terveyskirjasto 2013.), joka on viime vuosisadalla todennut, että mielenterveys on kykyä tehdä työtä ja rakastaa. Nykypäivänä mielenterveys ei kuitenkaan tunnu enää olevan kiinni vain omista kyvyistä, vaan

*"Onnekkaita ovat ne, jotka saavat tehdä työtä –
oikein mitoitettua, palkitsevaa.*

*Ja ne, joille työltä jää aikaa sekä energiaa,
läheisiään arjessa rakastaa."*

Lähteet

Anttila, Timo – Nätti, Jouko 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus. 155-173.

Beutell, Nicholas – Greenhaus, Jeffrey 1985. Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10. Birmingham: Academy of Management. 76-88.

Bordeaux, Christopher – Brinley, Angie – Casper, Wendy – Eby, Lillian – Lockwood, Allen 2005. Work and family research in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*. Volume 92(1). 28-43.

Byron, Kristin 2005. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 67. Issue 2. 169-198.

Duodecim Terveyskirjasto 2013. Verkkodokumentti.

<http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004&p_teos=onn&p_selaus=9505>. Luettu 4.1.2013.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. Painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Evita-mentorointi. Työkirja mentoroinnin tueksi. Esite. Varma.

Friedman, Stewart – Greenhaus, Jeffrey 2000. Work and Family – Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices. Teoksessa Lockwood, Nancy (toim.) 2003: Work/Life Balance. Challenges and Solutions. Research Department. New York: Oxford University Press. 1-10.

Hakanen, Jari 2011. Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2011. Volume 84. Issue 1. The British Psychological Society. 8-30.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Holopainen, Martti – Pulkkinen, Pekka 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. painos. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Huhtanen, Heljä – Moisio, Elina 2007. Arki hallussa?
Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppinen, Kaisa – Moisio, Elina – Toivanen, Minna 2012. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. 10 Tietokortti. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2010.pdf>>. Luettu 3.12.2012.

Kauppinen, Kaisa – Toivanen, Minna 2004. Työ ja perhe. Teoksessa Kauppinen, Timo – Hanhela, Rauno – Heikkilä, Pirjo – Lehtinen, Suvi – Lindström, Kari – Toikkanen, Jouni – Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos. 136-142.

Kela 2013. Verkkodokumentti. <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150802084946MH?OpenDocument>> Luettu 3.1.2013.

Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija 2008. Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. Teoksessa Hellgren, Johnny – Näswell, Katharina – Sverke, Magnus (toim.): The individual in the changing working life. New York: Cambridge University Press.

Kinnunen, Ulla 2002. Työ, vanhemmuus ja lapset. Teoksessa Kauppinen, Kaisa – Smeds, Riitta - Valtonen, Anitta – Yrjänheikki, Kati (toim.): Tieto ja tekniikka. Missä on nainen? Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto. 74-82.

Kinnunen, Ulla – Rönkä, Anna (toim.) 2002. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kivimäki, Riikka – Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kokko, Anna. Työ ja perhe tasapainoon. Mitä perheystävällisyys tarkoittaa työelämässä. Pari&perhe. 04/2010. Helsinki: Väestöliitto. 10-11.

Kontula, Osmo 2004. Perhepolitiikka käännekohdassa. Perhebarometri 2004. Helsinki: Väestöliitto.

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

Lämsä, Tiina – Malinen, Kaisa – Rönkä, Anna (toim.) 2009. Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Juva: PS-kustannus.

Mauno, Saija – Ruokolainen, Mervi 2006. Organisaatiokulttuurin perhemyönteisyys ja työhyvinvointi: Interventiotutkimus kahdessa hoitotyön työyhteisössä. Psykologia 04/2006. Vammalan kirjapaino Oy. 269-285.

Paajanen, Pirjo 2007. Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997. Perhebarometri 2007. Helsinki: Väestöliitto.

Piensoho, Tuula 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Vantaa. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Piha, Kirsi 2006. Äitijohtaja. Tammer-Paino Oy. Tampere: Talentum Media Oy.

Rantanen, Johanna. Työn ja perheen yhteensovittaminen persoonallisuuden ja pitkitäistutkimuksen valossa. Psykologia 04/2009. Vammalan kirjapaino Oy. 290-295.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2013. Verkkodokumentti.

<http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/011_tyosopimus/06_perhevapaat/index.jsp>. Luettu 3.1.2013.

Varma 2013. Verkkodokumentti.

<<https://www.varma.fi/fi/tietoavarmasta/yhtiotietoa/arvot/pages/default.aspx>>.

Luettu 3.1.2013.

Varman vuosikertomus 2011. Verkkodokumentti.

<<https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Documents/Tulostiedot/2011/Vuosikertomus2011.pdf>>. Luettu 2.12.2012.

Varman työaika ja vapaat. 2013. Verkkodokumentti Varman intranet.

<<https://Omppu.Vdom.fi/henkilostoopas/tyoaikajavapaat/Sivut/Default.aspx>>.

Luettu 22.12.2012.

Vilka, Hanna 2009. Tutki ja kehitä. 1-3.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Väestöliitto 2013a. Verkkodokumentti.

<http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/perhe_ja_tyo/>.

Luettu 4.1.2013.

Väestöliitto 2013b. Verkkodokumentti.

<http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/perhe_ja_tyo/tyonantajan_nakokulma/>. Luettu 4.1.2013.

Väestöliitto 2013c. Verkkodokumentti.

<http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/perhe_ja_tyo/osa-aikainen_tyonteko/>.

Luettu 27.1.13.

Kyselyn saatekirje

Miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen Varmassa onnistuu - vastaa kyselyyn

Teen YAMK-opinnäytetyön Metropolialle työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tutkimustani varten olen koonnut tiiviin kyselylomakkeen, jolla kartoitan varma-laisten näkemyksiä vanhemmuuden ja työelämän yhteensovittamisesta. Toivon mahdollisimman monen perheellisen vastaavan kyselyyn. Vastaukset käsittelen nimettömi-nä ja luottamuksellisesti.

Opinnäytetyöni valmistuttua tulen tekemään siitä erillisen tiivistelmän Varman HR-palveluille.

Kyselyn saat auki alla olevasta linkistä. Aikaa vastaamiseen kuluu muutama minuutti. Kiitos sinulle etukäteen!

[Vastaa kyselyyn](#)

Miia Santamäki, eläkepalvelut
miia.santamaki@varma.fi

Kysely työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

1. Vastaajan taustatiedot

1. Vastaajan sukupuoli:

- Mies
- Nainen

2. Vastaajan ikä:

- Alle 30 vuotta
- 30-35 vuotta
- 36-40 vuotta
- Yli 40 vuotta

3. Kuinka monta lasta perheessäsi on?

- 1-2
- 3-4
- 5 tai enemmän

4. Lapsen / lasten ikä:

- Alle 3v.
- 3-6 v.
- 7-15 v.
- yli 15 v.

5. Oletko esimiesasemassa?

- Kyllä
- En

2. Vastaajan näkemyksiä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta Varmassa

1. Varma on yhtiönä perhemyönteisen työnantajan maineessa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

2. Varman esimiehet toimivat hyvänä esimerkkinä työn ja perheen yhteensovittamisesta

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

3. Pystyn keskustelemaan lähiesimieheni kanssa perheeseen liittyvistä asioista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

4. Lähiesimieheni suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen vastaa odotuksiani

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

5. Lähiesimieheni tiedottaa riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

6. Työyksikössäni vallitseva ilmapiiri on mielestäni perhemyönteinen

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

7. Löydän Omenapuusta tarvitsemaani tietoa perheen ja työn yhteensovittamisesta

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

8. Työtehtäväni ovat viimeisen 5 vuoden aikana kehittyneet tavoitteideni mukaisesti

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

9. Uralla etenemistäni on viime vuosina tuettu Varmassa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

10. Minkälaisia haasteita olet mahdollisesti kokenut uralla etenemisen ja perhe-elämän yhteensovittamisessa?

- Avoin vastaus:

11. Varmassa käytettävät työajan joustot auttavat minua työn ja perheen yhteensovittamisessa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

12. Vastaa seuraavaan kysymykseen, jos olet ollut Varmassa osittaisella hoitovapaalla: Työtehtävien muokkaaminen tai sovittaminen osittaiseen hoitovapaaseeni onnistui hyvin Varmassa

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

13. Etätyömahdollisuuksien lisääminen helpottaisi perheellisten työn ja arjen yhteensovittamista

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

14. Haluatko vielä täsmentää jotakin edellä mainittua kohtaa?

- Avoin vastaus:

15. Haluatko antaa palautetta kyselystä?

- Avoin vastaus:

Kiitos vastauksistasi!